



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 15 mars 2022
(OR. en)

7252/22

EMPL 102
SOC 159
EDUC 87
ECOFIN 232

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
Objet:	Rapport conjoint sur l'emploi 2022 (14 mars 2022)

Les délégations trouveront ci-joint le rapport conjoint sur l'emploi 2022, adopté par le Conseil EPSCO lors de sa session qui s'est tenue le 14 mars 2022.

Table des matières

APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES ET ENJEUX SOCIAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE	33
1.1 Évolution du marché du travail	33
1.2 Tendances sociales	40
1.3 Le tableau de bord social révisé: aperçu des enjeux liés aux principes du socle des droits sociaux	44
1.4 Grands objectifs de l'UE pour 2030.....	54
EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES - ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS ..	61
2.1. Ligne directrice 5: stimuler la demande de main-d'œuvre.....	61
2.1.1 Indicateurs clés.....	61
2.1.2 Mesures adoptées	84
2.2 Ligne directrice n° 6: Renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences	97
2.2.1 Indicateurs clés.....	98
2.2.2 Mesures adoptées	146
2.3 Ligne directrice n° 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social 166	
2.3.2 Mesures adoptées	208
2.4 Ligne directrice n° 8: promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté	219
2.4.1 Indicateurs clés.....	219
2.4.2 Mesures adoptées	255
ANNEXES	270

MESSAGES CLÉS

Le rapport conjoint sur l'emploi (ci-après le "rapport"), établi par la Commission européenne et le Conseil, permet de suivre, sur une base annuelle, et conformément à l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la situation de l'emploi dans l'Union et la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Il fournit un aperçu annuel des principales évolutions sociales et de l'emploi dans l'Union européenne ainsi que des récentes mesures prises par les États membres, conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres¹. Il recense également les domaines d'action prioritaires qui s'y rapportent. Le présent rapport proposé par la Commission fait partie du paquet d'automne du Semestre européen; au terme des échanges entre la Commission et les instances préparatoires, le texte définitif sera adopté par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO).

L'édition 2022 du rapport met davantage l'accent sur la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, conformément au plan d'action de mars 2021 et aux engagements pris par les dirigeants européens dans la déclaration de Porto du 8 mai. Sa mise en œuvre accélérera la transition écologique, numérique et équitable de l'Union et contribuera à atteindre une convergence économique et sociale ascendante pour répondre aux enjeux démographiques. Elle contribuera également à la réalisation des objectifs de développement durable. Le présent rapport renforce le suivi du socle des droits sociaux, notamment grâce aux encadrés thématiques consacrés aux principaux défis dans les trois domaines que sont l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables, la protection sociale et l'inclusion sociale. Le rapport intègre en outre les trois nouveaux grands objectifs de l'UE pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté énoncés dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, lesquels ont été salués par les dirigeants de l'UE lors du Sommet social de Porto et par le Conseil européen en juin. L'UE s'est engagée à réaliser les grands objectifs suivants à l'horizon 2030:

- au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi,
- au moins 60 % des personnes âgées de 25 à 64 ans devraient participer à des activités de formation chaque année, et
- le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions par rapport à 2019.

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

Au même titre que les fonds de cohésion, la mise en œuvre des réformes et des investissements prévus dans les plans pour la reprise et la résilience (PRR) des États membres favorisera une reprise équitable, inclusive et durable. La facilité pour la reprise et la résilience doit favoriser la cohésion économique, sociale et territoriale de l'Union en renforçant la résilience, la préparation aux crises, la capacité d'ajustement et le potentiel de croissance des États membres. La facilité contribue également ainsi à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, une attention particulière étant portée aux enjeux recensés dans les recommandations par pays². Quatre des six piliers qui définissent le champ d'application de la facilité présentent de l'intérêt à cet égard, à savoir: i) la croissance intelligente, durable et inclusive; ii) la cohésion sociale et territoriale; iii) la santé, et la résilience économique, sociale et institutionnelle; et iv) les politiques pour la prochaine génération, les enfants et les jeunes. Dans le cadre de l'analyse des mesures qui ont été prises, le rapport conjoint sur l'emploi comprend également une sélection de mesures financées par la facilité et d'autres sources de financement de l'UE, dont le Fonds social européen plus, le Fonds européen de développement régional et le Fonds pour une transition juste.

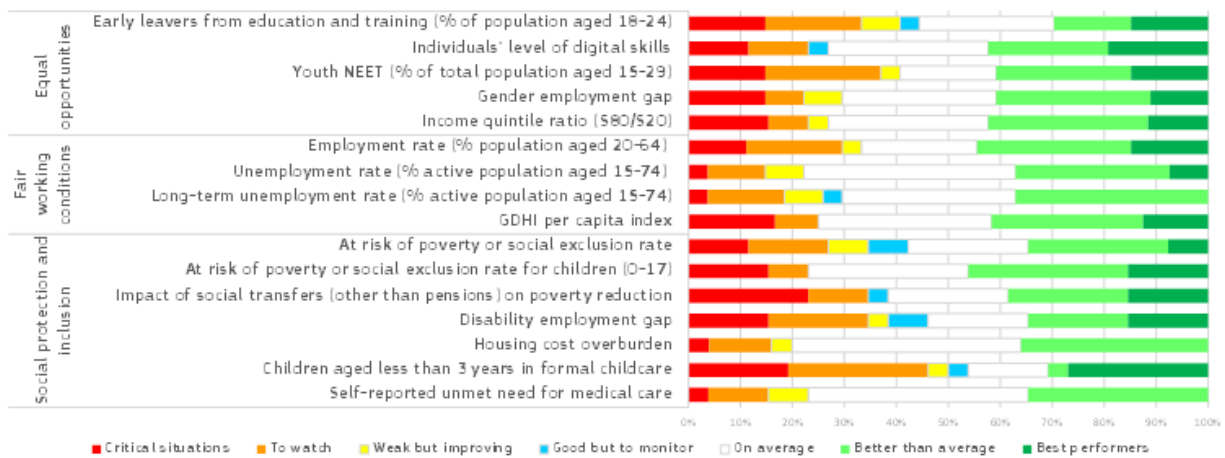
Le tableau de bord social révisé sous-tend l'analyse figurant dans le rapport conjoint sur l'emploi 2022, couvrant de manière plus complète les principes du socle des droits sociaux.

Dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux de mars 2021, la Commission a proposé une révision du tableau de bord social pour permettre un meilleur suivi du socle grâce à un ensemble révisé d'indicateurs clés, qui ont été approuvés par le Conseil EPSCO en juin 2021. Ainsi, le rapport conjoint sur l'emploi 2022 évalue la réalisation des objectifs par les États membres grâce à l'ensemble révisé d'indicateurs clés³. Ceux-ci incluent désormais des indicateurs permettant de tenir compte de dimensions importantes comme l'apprentissage pour adultes, l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, le risque de pauvreté et d'exclusion sociale qui menace les enfants et la surcharge des coûts du logement. Les données du tableau de bord social révisé, de même que l'analyse par pays des données et du contexte stratégique, permettent de déterminer plus précisément quels sont les grands défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans l'UE et dans les États membres (voir graphique 1). Il serait ainsi possible de suivre de plus près l'évolution de la situation sociale et des disparités sociales.

² Article 4 du règlement (UE) 2021/241 établissant la facilité pour la reprise et la résilience, JO L 57 du 18.2.2021, p. 17.

³ Dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux sont aussi proposés des indicateurs secondaires pour le tableau de bord social, qui sont toujours en discussion.

Graphique 1: défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans les États membres de l'UE, par indicateurs clés du tableau de bord social révisé



Remarques: 1) les données concernant l'indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage ne sont pas encore disponibles; 2) l'indicateur relatif aux compétences numériques se rapporte à des données de 2019; 3) les données de certains pays sont manquantes pour certains indicateurs: pour tous les indicateurs, les légendes figurent à l'annexe du présent rapport.

L'incidence de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail a été atténuée par la réaction rapide et décisive des États membres et de l'UE. La reprise s'installe sur le marché du travail, cependant le nombre total d'heures travaillées n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise⁴. Après être tombé à 71,5 % au T2 2020, le taux d'emploi s'est redressé, à 73,5 % chez les 20-64 ans au T3 2021, dépassant légèrement le pic de 73,3 % atteint au T4 2019. S'il est vrai que la reprise économique favorisera la création d'emplois, la reprise du marché du travail devrait se poursuivre en 2022. Conformément au grand objectif de l'UE relatif au taux d'emploi, un niveau d'emploi élevé est une priorité essentielle à l'horizon 2030 si l'on veut permettre à chacun de participer pleinement à l'économie et à la société et contribuer à réduire le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté. Globalement, la hausse du chômage est restée en deçà du niveau auquel l'on aurait pu s'attendre compte tenu de l'ampleur des conséquences de la COVID-19 sur l'économie. Cela s'explique par les mesures introduites par les États membres, lesquelles ont aussi bénéficié d'un financement de l'UE (notamment l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence - SURE⁵, et l'initiative de soutien à la reprise en faveur de la cohésion et des territoires de l'Europe - REACT-EU⁶) et, dans une moindre mesure, par le fait que certaines personnes ont choisi, ne serait-ce que temporairement, de rester inactives lorsqu'il est devenu plus difficile de trouver un emploi.

⁴ Ce constat illustre le fait que les mesures de chômage partiel et les régimes de licenciement temporaire restent essentiels pour de nombreux travailleurs, de même que les restrictions en matière de licenciement imposées dans plusieurs États membres pour contribuer à préserver l'emploi.

⁵ Règlement (UE) 2020/672 du Conseil du 19 mai 2020.

⁶ Règlement (UE) 2020/2221 du Parlement européen et du Conseil du 23 décembre 2020.

La reprise s'installe sur le marché du travail

73,5 %

le **taux d'emploi**
au T3 2021 (1,3 pp
de plus qu'un an
auparavant)

6,4%

le **taux de chômage**
en décembre 2021
(1,1 pp de moins
qu'un an auparavant)

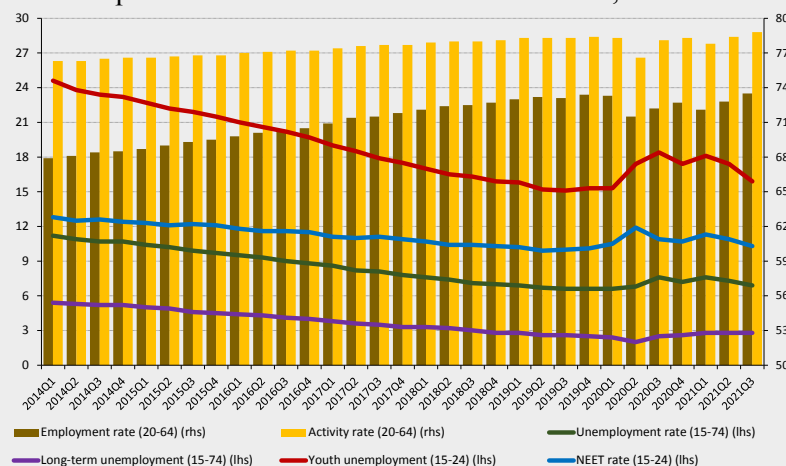
15,9%

le **taux de chômage**
des jeunes au
T3 2021 (2,5 pp de
moins qu'au T3-
2020)

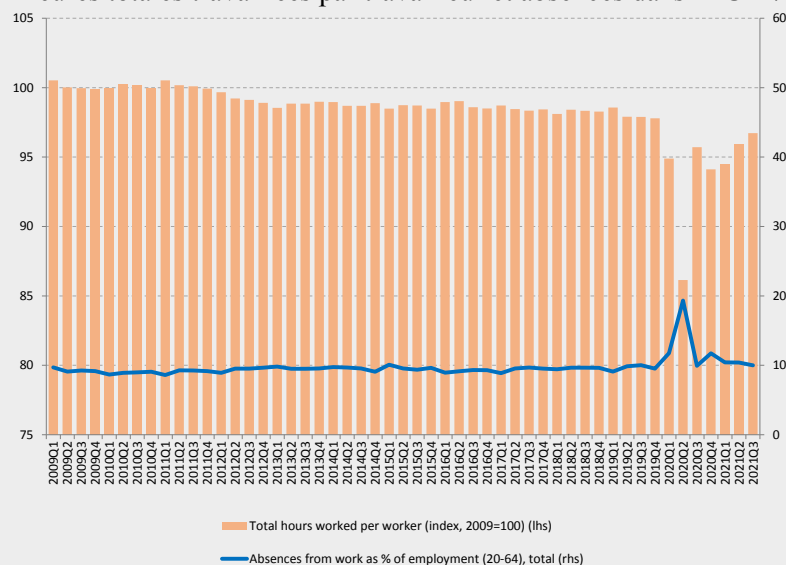
+12,3%d'heures
travaillées par
travailleur au

T3 2021 par rapport
au
T2 2020 (et pourtant,
1,1 % de moins
qu'au T4 2019)

Taux d'activité, de chômage et de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation dans l'EU-27, en %



Heures totales travaillées par travailleur et absences dans l'EU-27



Remarque: rupture de séries dans les taux de chômage trimestriels au T1 2021. Source: base de données Eurostat [une_rt_q], [une_ltu_q] et enquête sur les forces de travail [lfsi_argan], [lfsi_argan_q], [lfsi_argan_q]. Données corrigées des variations

La crise de la COVID-19 a mis un terme à la tendance positive du taux d'activité observée ces dernières années. Le taux d'activité dans l'EU-27 pour le groupe d'âge des 20-64 ans a légèrement diminué avec la pandémie, mais a déjà retrouvé son niveau trimestriel d'avant la crise. La participation des femmes et du groupe d'âge des 55-64 ans au marché du travail y a largement contribué. En termes absolus, la population en âge de travailler dans l'UE s'est néanmoins réduite ces dix dernières années, ce qui contribue aussi à aggraver les pénuries de main-d'œuvre. Dans ce contexte, les politiques qui amènent en plus grand nombre des personnes sur le marché du travail, permettent de mener des vies actives plus longues et dans de meilleures conditions de santé et améliorent la productivité à moyen et long terme ont toute leur importance. L'amélioration des conditions de travail et leur plus grande adaptation à l'évolution des besoins des travailleurs tout au long de leur vie auraient un effet positif sur l'offre de main-d'œuvre et favoriseraient ainsi probablement des taux d'emploi plus élevés.

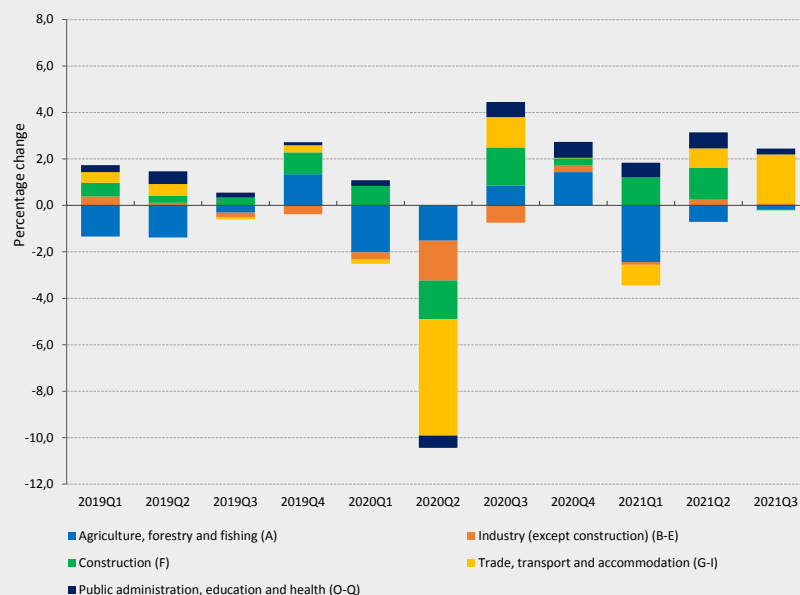
La crise de la COVID-19 a eu des répercussions différentes selon les secteurs et catégories de travailleurs

Taux de croissance de l'emploi les plus élevés depuis le T2 2020 dans la construction ainsi que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les TIC

Taux de croissance de l'emploi les moins élevés depuis le T2 2020 dans l'industrie (exception faite de la construction) et l'agriculture

1,4 million de travailleurs en contrat temporaire en moins (20-64 ans) au T3 2021 par rapport au T2 2019

Variations de l'emploi total par activité économique (concept national, variations trimestrielles, données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier), EU-27



Source: base de données Eurostat [tec00 109]. Remarque: * Activités de la NACE Rév. 2.

L'économie se remet du choc de la COVID-19, mais tous les emplois ne seront probablement pas rétablis, et l'aide en faveur des transitions professionnelles devient particulièrement importante. Depuis le T2 2020, les taux de croissance de l'emploi les plus élevés sont observés dans la construction ainsi que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les TIC, tandis que les taux les plus faibles concernent l'industrie (exception faite de la construction) et l'agriculture. Pour certaines entreprises, la pandémie n'aura été qu'un choc passager. Pour d'autres, elle pourrait donner lieu à de profonds changements dans les modèles commerciaux, en partie déclenchés par une modification des préférences des consommateurs (un recours plus large au commerce électronique, par exemple) ainsi que de l'organisation et des pratiques de travail des sociétés (comme la transition numérique, les pressions en faveur de modes de production plus durables). Dans cette optique, certaines tâches pourraient devenir inutiles et amener une restructuration des méthodes de travail et de la main-d'œuvre, faisant de l'aide apportée par les décideurs politiques et les entreprises aux transitions professionnelles une véritable nécessité, conformément à la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE). La reprise offre aussi la possibilité d'adopter un système socio-économique plus durable, avec de nouveaux modèles commerciaux et de profondes implications pour les catégories d'emplois proposés et de compétences recherchées. Des politiques actives du marché du travail efficaces conjuguées à des mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels peuvent concourir à une réallocation rapide de la main-d'œuvre, ce qui s'impose pour pallier les pénuries de main-d'œuvre, contribuer à augmenter la productivité, les salaires et la cohésion sociale, et faciliter les transitions écologique et numérique. À cet égard, des dispositifs de chômage partiel bien conçus, qui peuvent comprendre des mesures de développement des compétences et ne retardent pas les ajustements structurels, sont susceptibles de faciliter et de promouvoir les processus de restructuration et devraient, le cas échéant, continuer de figurer parmi les outils d'intervention après la crise.

La crise a mis en évidence la situation plus difficile des jeunes sur le marché du travail

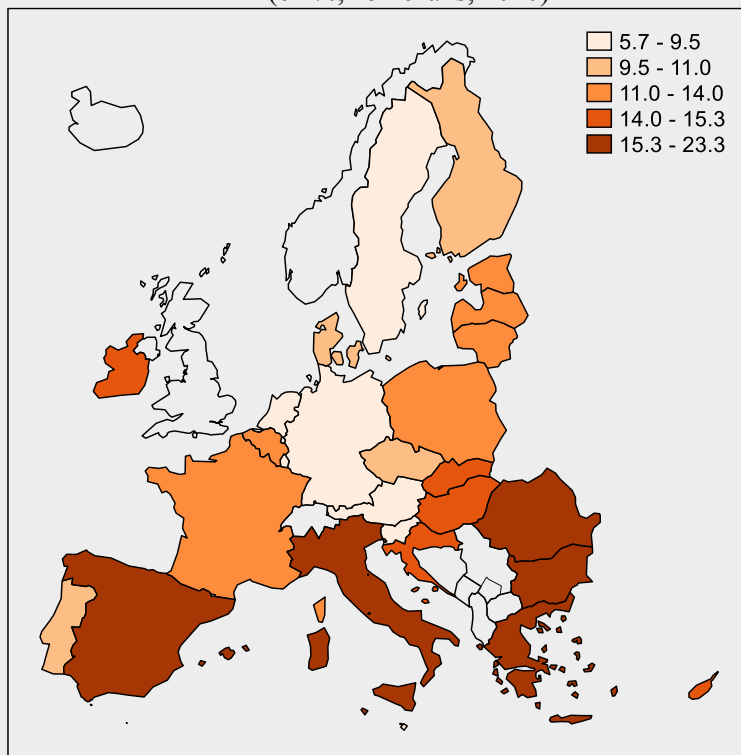
13,7 %

de **jeunes NEET**
(15-29 ans) en 2020

+1,8 pp taux de
chômage des jeunes
entre 2019 et 2020
(15-24 ans)

Deux fois plus
de jeunes
occupent un emploi
temporaire
involontaire que de
personnes âgées de 25
à 64 ans

Jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation
(en %, 15-29 ans, 2020)



Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [etat_lfse_35]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

La crise de la COVID-19 a touché plus fortement les jeunes, en particulier ceux ayant récemment débuté un emploi; elle a nécessité une réaction rapide et décisive. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) dans l'UE a montré des premiers signes de reprise à la mi-2021, mais était toujours de 15,9 % au T3 2021, soit plus du double du taux de chômage de la population âgée de 25 à 74 ans. Le choc de la COVID-19 a inversé la tendance à la baisse qui s'observait depuis six ans pour le nombre de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), en partie en raison des postes précaires occupés par ceux-ci sur le marché du travail. Une intervention décisive s'impose pour prévenir les risques d'effets négatifs à plus long terme sur leur bien-être et leurs perspectives de carrière. Réduire le nombre de NEET est en effet l'une des ambitions complémentaires de l'UE avancée par la Commission européenne dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. La garantie pour la jeunesse, dans sa version renforcée, consolide l'action visant à proposer un emploi de bonne qualité, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel⁷. L'initiative ALMA⁸ (Aim, Learn, Master, Achieve - Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite) aidera les jeunes NEET défavorisés à acquérir une expérience professionnelle à l'étranger et leur apportera le soutien social nécessaire, dans le but d'intégrer ces jeunes dans les études, la formation professionnelle ou l'emploi de qualité.

Compte tenu de l'effet inégal de la crise sur les différentes catégories de travailleurs, des politiques actives du marché du travail sur mesure sont essentielles à une reprise durable et inclusive. Les travailleurs qui occupent des emplois atypiques ont été lourdement touchés, particulièrement ceux qui bénéficient de contrats à durée déterminée dans des États membres où les emplois temporaires sont plus nombreux⁹. La population née en dehors de l'UE a subi des pertes d'emploi plus nombreuses que la population née dans l'UE. De plus, le potentiel d'accroissement de l'emploi parmi les personnes handicapées est considérable: l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et les autres était de 24,5 pp dans l'UE en 2020.

⁷ [Recommandation du Conseil](#) du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

⁸ De plus amples informations sont disponibles à l'adresse: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne \(europa.eu\)](#)

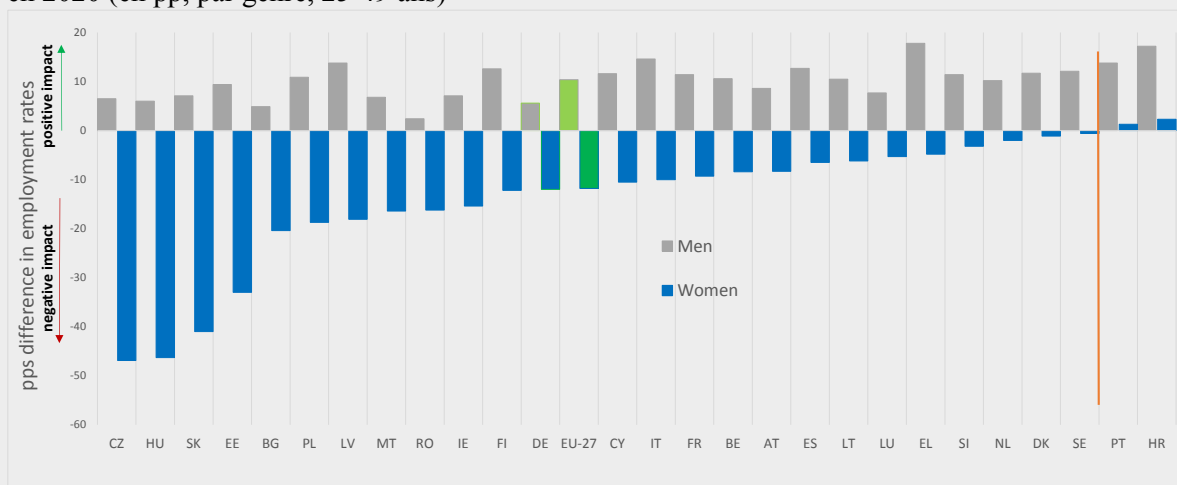
⁹ Souvent, ces travailleurs sont insuffisamment couverts par des mesures de remplacement du revenu, bien que de nombreux gouvernements aient tenté de réduire ou de refermer ces écarts à l'aide de mesures d'urgence. La [recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019](#) relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale vise à renforcer leur position (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

La pandémie a accru l'importance des enjeux de long terme liés à la participation des femmes au marché du travail. Bien que les données ne fassent pas état d'une incidence négative sur les taux d'emploi plus importante pour les femmes que pour les hommes, les premières ont subi une diminution des heures de travail plus radicale que les hommes pendant les périodes de confinement, tout en étant confrontées à une augmentation de la charge en matière de soins. Derrière ces constats se cachent des différences dans la représentation des femmes et des hommes dans les secteurs et les métiers touchés par la crise, des différences entre hommes et femmes dans l'usage du télétravail, ainsi que le fait que les femmes ont assumé la majeure partie des responsabilités familiales. Qui plus est, pendant la crise, les femmes seules avec enfants ont subi des pertes d'emploi plus importantes que les femmes sans enfant. Ce constat montre toute l'importance des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et des services de soins de longue durée pour accroître la participation des femmes au marché du travail. Dans cette même optique, la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹⁰, que les États membres doivent avoir transposée le 2 août 2022 au plus tard, vise à fournir un accès égal à des formules de congé équitablement réparties entre les hommes et les femmes. Les travailleurs ayant des enfants ou des proches dépendants pourront ainsi mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles. Par ailleurs, la conception des systèmes fiscaux continue de décourager la participation au marché du travail du deuxième apporteur de revenus du ménage (le plus souvent des femmes) dans plusieurs États membres.

¹⁰ [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.

Les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail restent importantes

Différences entre le taux d'emploi des personnes avec enfants et sans enfant de moins de six ans en 2020 (en pp, par genre, 25-49 ans)



Le taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants dans l'UE est **plus faible de 11,8 pp** par rapport aux femmes sans enfant

Les heures travaillées ont **davantage diminué pour les femmes**, souvent en raison des **obligations familiales** (6,1 points pour les femmes, contre 4,3 pour les hommes)

D'importantes différences subsistent entre les États membres en ce qui concerne le **recours aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants**

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfst_hheredch].

Alors que le potentiel d'accroissement de l'emploi existe au sein de certains groupes, l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux États membres souligne l'importance cruciale d'un besoin plus général de perfectionnement et de reconversion professionnels. La baisse de l'activité économique due à la COVID-19 a conduit à une diminution des pénuries de main-d'œuvre dans presque tous les États membres. En 2021, sous l'effet du relâchement des mesures de confinement et de la reprise économique progressive, les offres d'emploi ont recommencé à augmenter dans la plupart des États membres. Les secteurs tels que la construction, la santé et les soins de longue durée, mais aussi les technologies de l'information et de la communication, ont enregistré les plus grandes pénuries de main-d'œuvre causées, entre autres, par les pénuries de compétences de longue durée. De plus, avec les transitions écologique et numérique, les secteurs liés à l'énergie renouvelable, à la construction, à l'agriculture et à la sylviculture, peuvent s'attendre à une demande de main-d'œuvre accrue, principalement dans la catégorie des compétences moyennes.

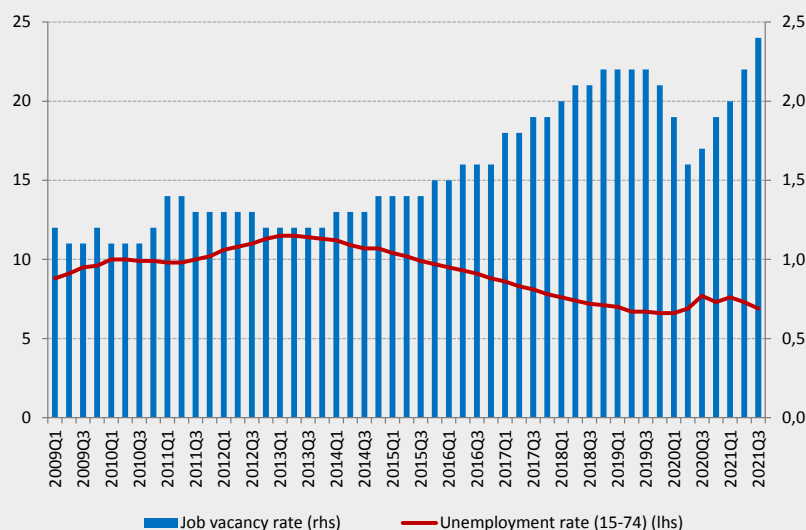
Les pénuries de main-d'œuvre sont en hausse depuis la reprise économique

2,4%

taux de vacance au T3 2021, 0,7 pp de plus qu'au T3 2020 et 0,2 pp de plus qu'au T3 2019

Les **pénuries de main-d'œuvre** de longue durée constituent la tendance dans les secteurs de la construction, de la santé, des soins de longue durée et des TIC

Taux de vacance d'emploi et taux de chômage (15-74 ans) dans l'EU-27



Remarque: activités de la NACE Rév. 2, B-S. Taux de chômage, données trimestrielles, corrigées des variations saisonnières. Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [jvs_q_nace2] et [une_rt_q]

Un emploi ne rapporte pas toujours un revenu décent. La pauvreté des travailleurs a augmenté, passant de 8,5 % en 2010 à 9 % en 2019 dans l'EU-27. En général, les travailleurs sous contrat temporaire sont exposés à un risque beaucoup plus élevé de pauvreté que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (16,2 % contre 5,9 %), au même titre que le sont 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 d'être des travailleurs pauvres que les natifs de l'UE. Malgré de récentes augmentations dans de nombreux États membres, les salaires minimaux légaux restent souvent faibles par rapport aux autres salaires de l'économie. Les négociations collectives jouent un rôle essentiel dans la garantie d'une protection par un salaire minimal adéquat dans l'ensemble de l'Union.

L'emploi à durée déterminée se réduit depuis le début de la pandémie, enregistrant des pertes d'emplois plus nombreuses que parmi les travailleurs sous contrats permanents, mais il reste important dans plusieurs États membres. Les contrats temporaires restent particulièrement répandus parmi les femmes, les jeunes et les travailleurs nés en dehors de l'UE. Ils servent de "tremplin" vers des emplois plus permanents et sont à ce titre essentiels pour améliorer la qualité globale des emplois. Dans certains États membres, la raison première pour laquelle des travailleurs ont un contrat à durée déterminée reste la difficulté à trouver un emploi permanent. Les travailleurs involontairement placés sous contrat temporaire en retirent souvent une faible satisfaction professionnelle, ce qui peut influencer l'exercice de leurs fonctions et l'acquisition de compétences. La part des travailleurs à temps partiel dans l'UE a diminué en 2020 par rapport à l'année précédente, mais le travail à temps partiel involontaire reste le lot d'un pourcentage important de travailleurs.

L'augmentation soudaine et significative du télétravail a fait la lumière sur les avantages et les défis associés au travail à distance. Pendant l'urgence sanitaire, le télétravail s'est avéré important pour permettre à de nombreuses entreprises d'assurer la continuité de leurs activités et de préserver la santé de leurs travailleurs. En temps normal, il permet aussi aux travailleurs de réduire les temps de déplacement, de bénéficier d'une plus grande flexibilité et de trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, tandis qu'il aide les entreprises à améliorer l'efficacité et la productivité. Néanmoins, avec le télétravail, la séparation entre travail et vie privée devient parfois floue, ce qui entraîne une plus forte intensité de travail et des difficultés à garantir la représentation collective et la participation à la prise de décision et à la formation sur les lieux de travail dans certains cas. Les technologies numériques ont permis le développement du télétravail et ont contribué à faire correspondre davantage l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais elles posent aussi des difficultés pour certains groupes, comme les personnes peu qualifiées ou les personnes âgées, qui souhaitent participer pleinement au marché du travail et à la société. Les risques de fracture numérique, d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale peuvent alors augmenter, d'où l'importance de doter tout le monde des compétences numériques nécessaires pour profiter de la transition numérique.

La pandémie a accéléré la tendance actuelle à la numérisation, entre autres en favorisant le travail de plateforme, ce qui appelle des mesures pour gérer les transformations associées à ce processus - notamment pour ce qui est des conditions de travail et de l'accès à la protection sociale. Les technologies numériques offrent des nouvelles façons d'apprendre et de travailler ainsi que de nouveaux débouchés pour les entreprises et les consommateurs. Sur le marché du travail, elles créent des possibilités d'emploi et peuvent contribuer à une meilleure adéquation entre les employeurs et les travailleurs. Cela étant, elles peuvent aussi représenter une menace pour les emplois existants et pour la qualité de l'emploi, en particulier dans les secteurs où les procédés sont très systématiques et les activités exercées par des personnes peu qualifiées. Parallèlement à la réallocation de la main-d'œuvre vers les emplois nécessitant des compétences numériques, une réallocation vers les emplois de l'économie des plateformes de travail numériques peut intervenir. La demande de travail en ligne a crû rapidement pendant la pandémie (les chiffres d'affaires quintuplant ces cinq dernières années), amenant au centre des débats l'importance de clarifier le statut juridique et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Dans plusieurs États membres, le recours au travail à temps partiel et à des formes d'emploi atypiques comporte une importante composante involontaire

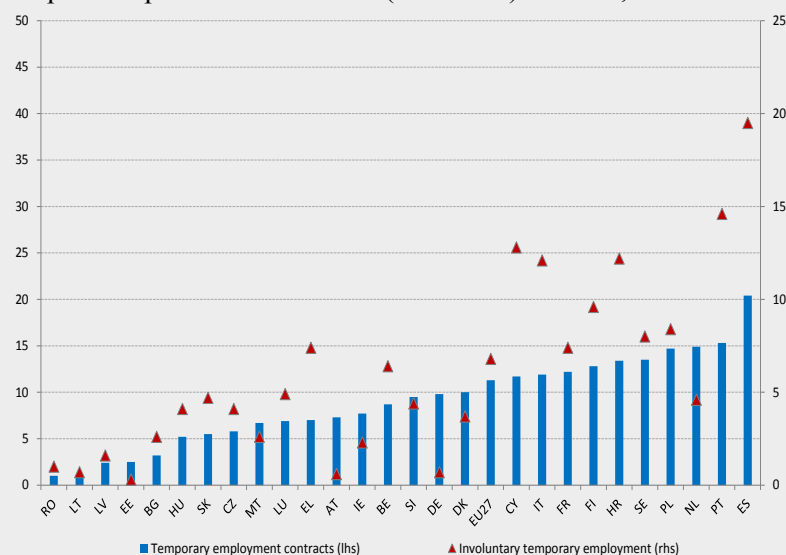
13,3% de
travailleurs en
contrat temporaire
dans l'UE en 2020
(1,5 pp de moins
qu'en 2019; 15-64
ans)

dont
6,8%
en contrat
temporaire
involontaire
essentiellement
des jeunes

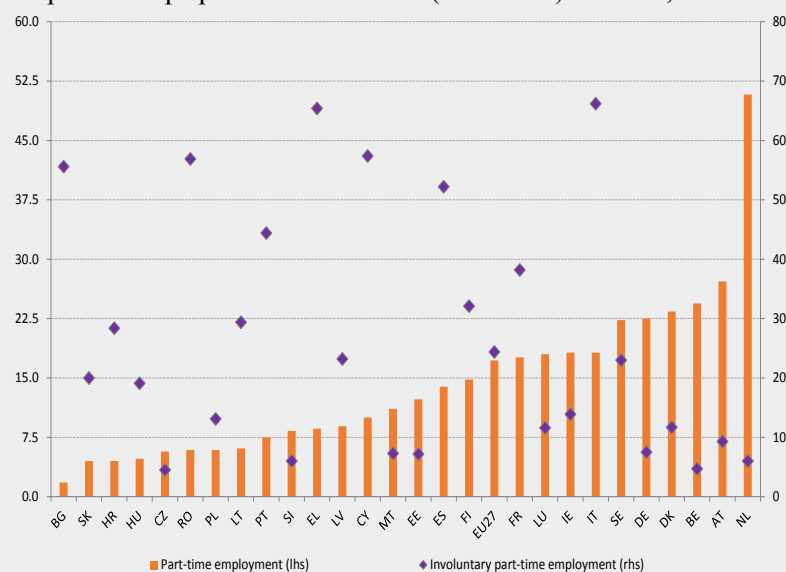
17,2%
de travailleurs à
temps partiel
dans l'UE
en 2020 (1,2 pp
de moins
qu'en 2019)

25%
de travailleurs à
temps partiel
involontaire dans
l'UE en 2020

Contrats temporaires par rapport à l'emploi total (15-64 ans) en 2020.
Emploi temporaire involontaire (15-64 ans) en 2020, EU-27



Contrats à temps partiel par rapport l'emploi total (15-64 ans) en 2020.
Emploi à temps partiel involontaire (15-64 ans) en 2020, EU-27



Source: base de données Eurostat [tesem190] et enquête sur les forces de travail [lfsa_pt_a], [lfsa_eppgai] et [lfsa_etpgan].

La transition vers l'économie verte et la volonté d'atteindre la neutralité climatique à l'horizon 2050 offrent une occasion unique de relancer l'économie de l'UE de manière

durable, inclusive et résiliente. À condition de mettre en place les bonnes politiques à l'appui de cet objectif, la transition vers la neutralité climatique pourrait créer jusqu'à un million d'emplois supplémentaires d'ici à 2030, même si les retombées varieront selon les métiers, les secteurs et les régions. Les emplois seront principalement créés dans la catégorie des compétences moyennes et peuvent dès lors contribuer à réduire les tendances à la polarisation sur le marché du travail.

Néanmoins, la transition écologique ne touchera pas tous les Européens de la même manière et aura des répercussions négatives pour certains, avec des pertes d'emplois et des restructurations dans certains secteurs (notamment les secteurs des ressources minérales et les secteurs à forte intensité énergétique), de même qu'une augmentation de la pression sur les revenus des ménages. De plus, dans de nombreux secteurs, les emplois existants nécessiteront d'acquérir des compétences complémentaires pour accompagner la transition écologique. Ces changements peuvent poser de multiples problèmes, surtout pour les plus vulnérables, et pour certaines régions, comme celles où s'opère la transition industrielle ou dans lesquelles les habitudes de consommation évoluent, et les bassins miniers. D'autre part, de nombreuses activités liées à la transition vers une économie plus circulaire présentent un fort potentiel en matière d'économie sociale et de création d'emplois locaux. Le renforcement des compétences, la reconversion et l'aide en faveur des transitions professionnelles seront essentiels pour surmonter ces défis, en ce qu'ils permettent de doter chacun des compétences adéquates et de favoriser une réallocation rapide de la main-d'œuvre, de manière à contribuer à des gains d'efficacité, à la productivité et aux salaires. Ainsi qu'il a été annoncé dans la stratégie européenne en matière de compétences, le contrôle du verdissement des professions et la reconnaissance du type d'adaptation des compétences nécessaire dans des métiers et secteurs particuliers feront l'objet d'un renforcement. La pauvreté énergétique est une forme de pauvreté grandissante qui requiert des mesures ciblées.

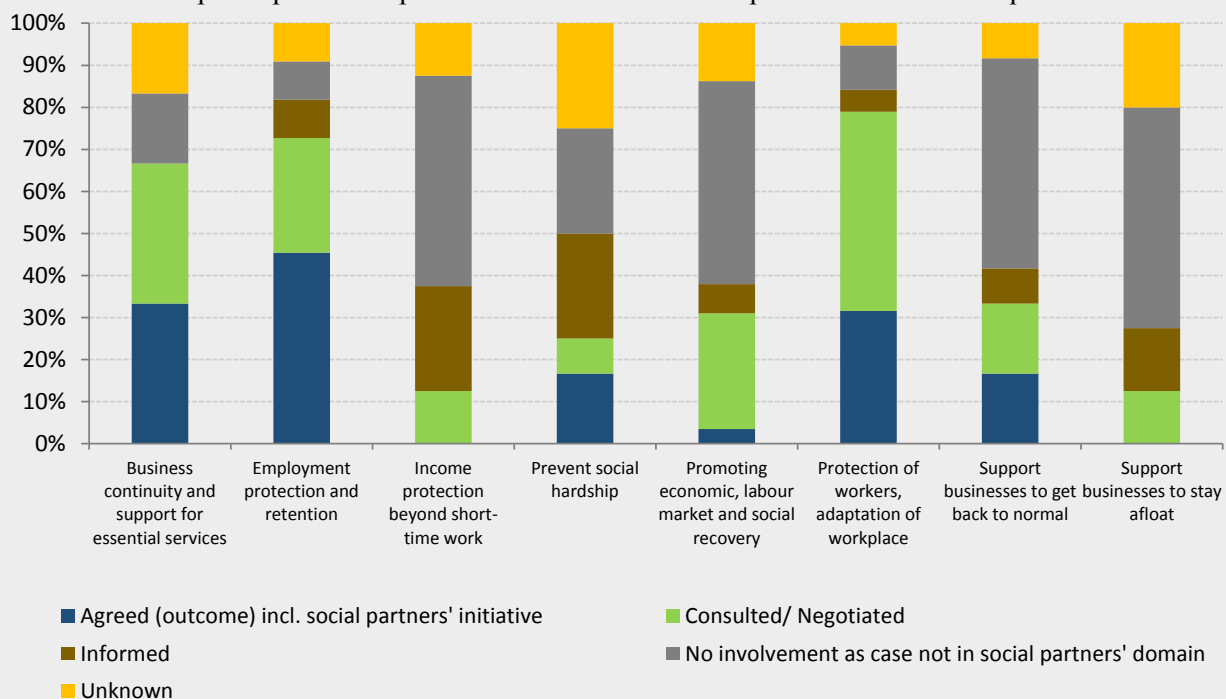
La pauvreté énergétique est une forme de pauvreté grandissante qui requiert des mesures ciblées. La pauvreté énergétique concerne jusqu'à 34 millions de personnes dans l'UE aujourd'hui, environ une personne sur cinq touchant un revenu inférieur au seuil de pauvreté déclarant ne pas pouvoir chauffer correctement sa maison. En octobre 2021, la Commission a adopté une communication sur la lutte contre la hausse des prix de l'énergie¹¹, dans laquelle elle a mentionné des systèmes fiscaux et de protection sociale équitables, des mesures ciblées d'aide au revenu et des politiques de rénovation inclusives parmi les instruments essentiels de la panoplie déployée pour réduire la pauvreté énergétique et réagir aux effets immédiats des récentes hausses des prix. Une transition écologique socialement équitable doit s'accompagner de mesures en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale qui permettent de relever le défi. La Commission a proposé une recommandation du Conseil pour s'attaquer aux aspects socioprofessionnels de la transition climatique en décembre 2021.

Une participation de qualité et efficace des partenaires sociaux est indispensable au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché européenne, pour obtenir des résultats plus durables et inclusifs. Plus de la moitié de toutes les mesures adoptées dans les domaines des politiques actives du marché du travail et de la protection des revenus depuis le début de la pandémie ont été approuvées par les organisations de partenaires sociaux ou négociées avec celles-ci. Les lignes directrices pour l'emploi invitent les États membres à assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Conformément aux pratiques nationales et aux cadres institutionnels, le dialogue avec les partenaires sociaux à tous les niveaux vise à améliorer l'élaboration des réformes et à garantir que celles-ci emportent l'adhésion de la population. Dans l'ensemble, la qualité de la participation des partenaires sociaux aux politiques nationales en matière d'emploi et de questions sociales est restée stable ou s'est légèrement améliorée ces dernières années, mais elle continue de varier considérablement d'un État membre à l'autre. Le rôle des organisations de la société civile est lui aussi important et déterminant à cet égard, et ce, d'autant plus qu'un consensus fort est aujourd'hui nécessaire pour favoriser une reprise soutenue et encourager les transitions écologique et numérique. À l'avenir, une participation adéquate des partenaires sociaux et des organisations de la société civile dans la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience sera importante pour garantir la mise en œuvre réussie des mesures prévues.

¹¹ Communication de la Commission, "Lutte contre la hausse des prix de l'énergie: une panoplie d'instruments d'action et de soutien", [COM \(2021\) 660 final](#)

Les partenaires sociaux ont joué un rôle clé dans la stratégie de reprise après la crise de la COVID-19

Forme de participation des partenaires sociaux à la conception des mesures adoptées en 2021



Plus de la moitié de toutes les mesures dans les domaines de la continuité des activités, de la protection et de la rétention de l'emploi, de l'adaptation des lieux de travail et de la protection des revenus adoptées en 2021 ont été approuvées par les partenaires sociaux ou négociées avec eux

La qualité de la participation varie énormément d'un État membre à l'autre

Remarques: le graphique se fonde sur 184 exemples de législation ou de recommandations et accords tripartites conclus entre le 1^{er} janvier 2021 et le 13 septembre 2021. Source: Eurofound (2021), base de données COVID-19 EU Policy Watch.

Les résultats scolaires restent fortement corrélés au milieu socio-économique. La crise de la COVID-19 a fait peser une forte pression sur les systèmes d'éducation et de formation des États membres. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation a continué de décroître pendant la pandémie, mais plus lentement, et des différences importantes existent toujours entre les pays. Les premières études et enquêtes font état d'une perte d'apprentissage importante dans certains États membres durant la pandémie, qui toucherait particulièrement les étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés ou descendants d'immigrés non européens. Hormis l'accès inégal à l'enseignement numérique en ligne, c'est l'absence d'un environnement propice à l'apprentissage à la maison, par exemple, qui ralentit leur apprentissage. Indépendamment de la pandémie, le milieu socio-économique ou l'origine migratoire des élèves reste un indicateur marquant de leur niveau de compétence dans les technologies numériques. Malgré des progrès enregistrés dans le passé, la proportion d'élèves de 15 ans ayant de mauvais résultats dans les compétences de base augmente à nouveau. Ce constat souligne l'importance de fournir une éducation de qualité dès les premières années. Malgré une augmentation du taux de diplômés de l'enseignement supérieur, dans la majorité des États membres, des différences sociales dans la participation à l'enseignement supérieur subsistent entre les générations. L'inadéquation des compétences souligne elle aussi la nécessité d'améliorer la préparation au marché du travail par l'enseignement et d'accroître encore la participation à l'enseignement supérieur, en particulier dans les secteurs où la demande est en hausse, comme les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). La prévention et la réduction des inégalités dans les résultats scolaires liées aux milieux socio-économiques ou à l'origine migratoire sont essentielles pour garantir à tous une égalité des chances, avec des effets positifs sur les niveaux de compétences de chacun et sur le potentiel de croissance de l'économie.

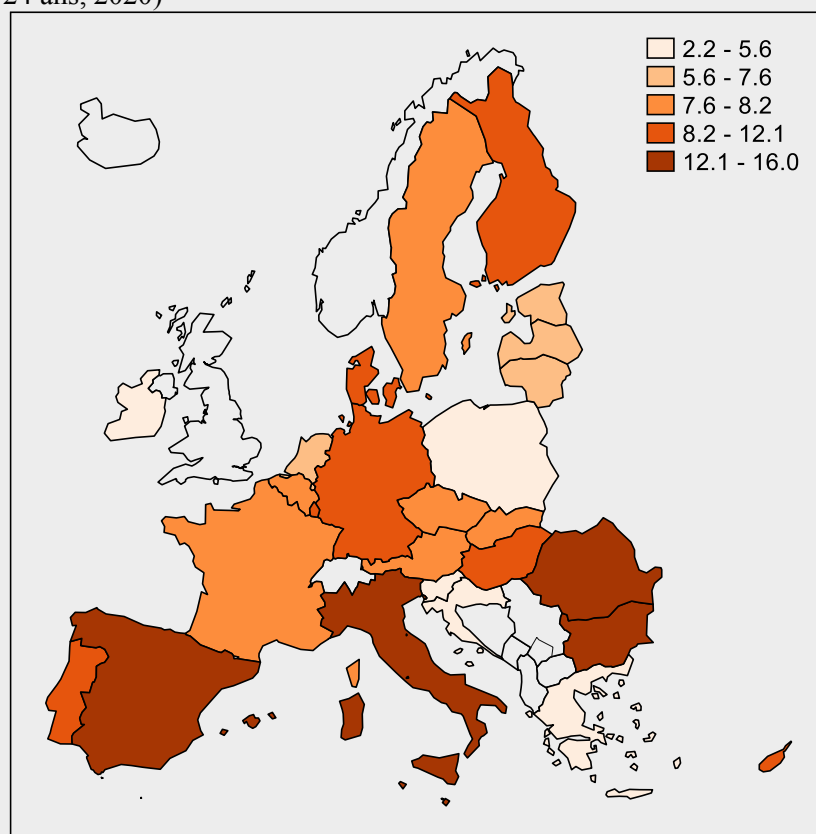
Les inégalités en matière d'éducation peuvent donner lieu à des positions de départ différentes sur le marché du travail ainsi qu'à différentes perspectives professionnelles

Un écart de 26,6 pp dans les **compétences en lecture** est observé entre les élèves des quarts supérieur et inférieur de l'indice du statut économique, social et culturel

Le milieu socio-économique ou l'origine migratoire des élèves reste un puissant indicateur de leur **niveau de compétence dans les technologies numériques**

Les jeunes nés en dehors de l'UE ont près de trois fois plus de risques d'abandonner l'école avant la fin

Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (18-24 ans, 2020)



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

Le développement des compétences chez les adultes est loin d'être une pratique courante dans l'UE et se caractérise par de larges différences entre pays et un impact sévère de la pandémie; le grand objectif de l'UE pour 2030 encouragera les efforts supplémentaires nécessaires dans ce domaine. Faire en sorte que la main-d'œuvre soit dotée des compétences requises pour les marchés du travail de demain reste donc un défi majeur. Les prévisions en matière de compétences indiquent un changement dans les profils de compétences sur le marché du travail induit par l'évolution technologique rapide, y compris les transitions écologique et numérique, ainsi qu'un nouveau déclin des professions nécessitant peu de qualifications. Pour cette raison, le perfectionnement et la reconversion professionnels deviennent urgents. Dans ce contexte, le grand objectif de l'UE en matière d'apprentissage des adultes (au cours de l'année précédente) a été fixé à 60 %, contre un taux de 37,4 % en 2016. La participation des adultes peu qualifiés et des migrants à des activités d'apprentissage est restée très en deçà de la moyenne. Pour améliorer cette participation, il faut une approche intégrée qui vienne à bout des divers obstacles de manière cohérente, y compris grâce aux renseignements sur les compétences et aux prévisions en la matière, en partenariat avec les parties prenantes concernées. Cela suppose de combiner une aide financière pour les coûts directs, tels que les droits individuels à la formation, avec des congés de formation rémunérés et des services d'orientation professionnelle, un aperçu des possibilités de formation de qualité et des informations sur la validation et la certification des compétences.

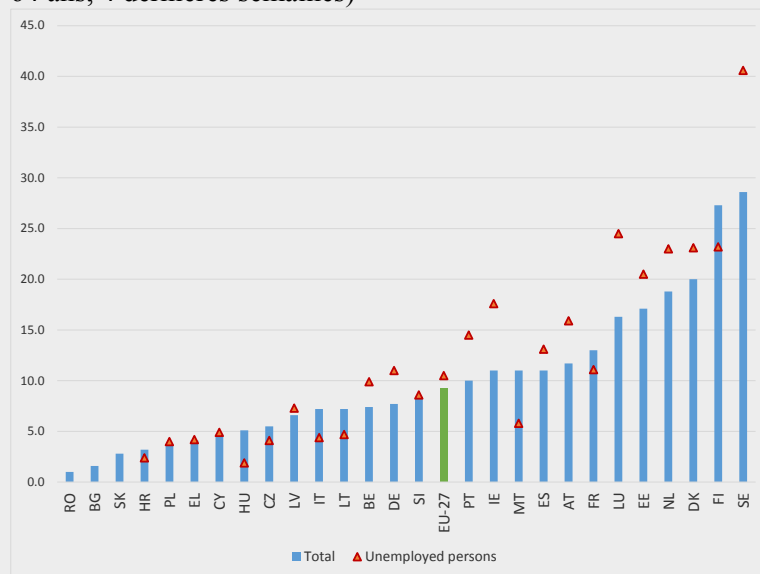
Le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre sont essentiels pour faciliter les transitions professionnelles et soutenir la transformation écologique et numérique

9,2% des adultes ont participé à des activités d'apprentissage (au cours des 4 dernières semaines) dans l'UE en 2020

dont seulement **3,4%** d'adultes peu qualifiés

89% des adultes de l'UE ont reconnu que de meilleures conditions financières les encourageraient à participer à des programmes de formation

Taux de participation aux activités d'apprentissage pour adultes parmi la population totale et les chômeurs en 2020 (en %, 25-64 ans, 4 dernières semaines)



Source: Eurostat, EFT [trng_lfse_02]

Les États membres de l'Union ont enregistré des progrès limités dans l'offre de compétences numériques de base pour les adultes et des efforts complémentaires importants sont nécessaires pour ce qui est des compétences numériques avancées. La pandémie a considérablement accru la demande de compétences numériques à tous les niveaux en tant que compétences transversales exigées dans de nombreux métiers et secteurs. Les dernières données disponibles pour l'indicateur clé du tableau de bord social, qui remontent à 2019, montrent que seuls 56 % des adultes disposaient au moins des compétences numériques de base. L'indicateur montre également un problème de convergence entre les États membres et des progrès très lents depuis 2014. Des compétences numériques sont désormais requises (au niveau approprié) dans plus de 90 % des emplois et dans presque tous les secteurs de l'économie. Les progrès dans ce domaine sont essentiels si l'UE veut répondre au besoin croissant de compétences numériques pour la participation quotidienne à la société, ainsi qu'à la demande spéciale de spécialistes TIC dans l'économie.

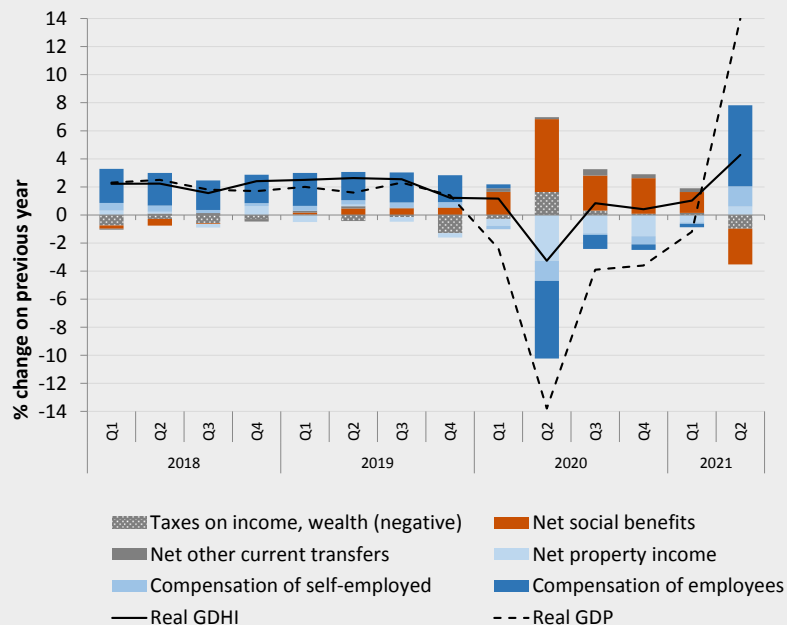
Malgré la crise de la COVID-19, le revenu total des ménages est resté globalement stable en moyenne dans les États membres de l'UE en 2020, grâce à la réaction exceptionnellement rapide des États membres et de l'UE. Du fait de la pandémie, le revenu des ménages a chuté brusquement au deuxième trimestre de 2020, mais il s'était redressé à la fin de l'année et, dans l'ensemble, il est resté stable entre 2019 et 2020. C'est la baisse de la rémunération des salariés qui a été la plus forte, mais celle des travailleurs indépendants et les revenus nets de la propriété ont aussi fortement chuté. En 2020, les prestations sociales nettes ont grandement contribué au revenu global et ont joué un rôle majeur dans l'atténuation de la baisse globale du revenu des ménages au deuxième trimestre, à laquelle ont aussi contribué dans une certaine mesure les ajustements des impôts sur les revenus et le patrimoine. Alors que le PIB réel cède 6 % en glissement annuel, cette stabilité du revenu total des ménages en 2020 témoigne de l'efficacité des politiques discrétionnaires exceptionnelles mises en place pour atténuer les conséquences sociales de la crise, mais aussi de l'effet stabilisateur automatique des systèmes de protection sociale et des systèmes fiscaux. Au T2 2021, le PIB réel et la rémunération des salariés ont augmenté rapidement, pratiquement au même rythme qu'ils avaient régressé une année plus tôt. Dans l'ensemble, le revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) a davantage augmenté ce trimestre qu'il n'avait reculé une année plus tôt, notamment en raison du fait que les prestations sociales nettes ont diminué moins vite que les autres sources de revenus.

Malgré la crise de la COVID-19, le revenu total des ménages est resté globalement stable en moyenne dans les États membres de l'UE en 2020.

L'inégalité des revenus (S80/S20) a légèrement diminué ou est restée stable dans la majorité des États membre

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) s'est stabilisée à environ une personne sur cinq en 2020 dans l'UE

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



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

Les systèmes de protection sociale ont aidé à surmonter la crise de la COVID-19 sans augmentations notables des risques de pauvreté ou des inégalités de revenus. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) et chacun de ses composants ainsi que l'inégalité des revenus en général sont restés globalement stables entre 2019 et 2020 dans la plupart des États membres¹². On le doit aux systèmes d'imposition et de prestations sociales, ainsi qu'au soutien important des pouvoirs publics, notamment les dispositifs de chômage partiel et autres mesures de maintien de l'emploi, mis en place ou élargis pendant la crise de la COVID-19, en particulier pour les groupes vulnérables. Les premières estimations des dépenses de protection sociale en 2020 pour 20 États membres¹³ font état de niveaux sans précédent et d'augmentations importantes par rapport à 2019. Malgré certaines mesures temporaires visant à améliorer l'accès à une protection sociale (adéquate), des écarts subsistent dans de nombreux pays, en particulier pour les travailleurs atypiques et indépendants. Certaines réformes structurelles sont annoncées dans les plans nationaux présentés par les États membres pour mettre en œuvre la recommandation du Conseil de 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale¹⁴.

¹² Ce qui correspond aussi aux estimations rapides d'Eurostat pour 2020 concernant les taux de risque de pauvreté et les tendances de l'inégalité des revenus.

¹³ Eurostat, [Estimations précoces - Protection sociale - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) couvrant BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, CY, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI et SE

¹⁴ [Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019.](#)

Les risques de pauvreté et d'exclusion sociale restent néanmoins élevés pour certains groupes de la population, et notamment les familles avec enfants (en particulier les familles monoparentales), les personnes handicapées, les personnes nées en dehors de l'UE et les Roms. La pauvreté au sein des ménages à très faible intensité de travail a augmenté au cours des dix dernières années. Dans la plupart des États membres, les enfants sont plus exposés à la pauvreté (y compris la pauvreté persistante) que la population adulte. Les enfants qui grandissent dans des conditions de pauvreté ou d'exclusion sociale ont moins de chances de réussir leur scolarité, de jouir d'une bonne santé et de réaliser pleinement leur potentiel une fois adultes. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux assortit le grand objectif de l'UE pour 2030 dans le domaine de la réduction de la pauvreté d'une ambition complémentaire, à savoir réduire d'au moins 5 millions le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale d'ici 2030. Dans certains États membres, le taux AROPE pour les 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. La recommandation du Conseil du 14 juin 2021 a établi une garantie européenne pour l'enfance dans le but précis de prévenir et de combattre l'exclusion sociale des enfants en leur garantissant l'accès à un ensemble de services essentiels. Les personnes nées en dehors de l'UE sont aussi davantage exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Une grande majorité de Roms vivent sous le seuil de pauvreté national. Le taux de surcharge des coûts du logement a continué de chuter dans toute l'UE avant la crise, mais la situation reste critique pour les personnes vivant sous le seuil de pauvreté. En 2020, environ un dixième de la population de l'UE vivait dans un ménage qui consacrait au logement 40 % ou plus de son revenu disponible (équivalent). Au sein de la population menacée par la pauvreté, le taux de surcharge des coûts du logement était sensiblement plus élevé, avec d'importantes disparités entre les États membres.

L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté est restée stable dans l'EU-27 depuis 2015, malgré certaines divergences observées juste avant la crise. En moyenne dans l'UE, les transferts sociaux (à l'exception des pensions) ont réduit d'environ un tiers le taux de risque de pauvreté. Néanmoins, des différences importantes s'observent entre les États membres, allant de 16 % à plus de 50 %. Entre 2019 et 2020, les écarts entre États membres se sont creusés. La couverture de la protection sociale est très disparate, en particulier parmi les travailleurs atypiques et indépendants, et les prestations de revenu minimum au bénéfice de la population en âge de travailler en pourcentage du seuil de pauvreté ont baissé dans presque tous les États membres en 2019. Les niveaux de revenu minimum se situent largement sous les 60 % du seuil de pauvreté dans 12 États membres. En 2022, la Commission a l'intention de proposer une recommandation du Conseil sur le revenu minimum afin de soutenir et de compléter efficacement les politiques des États membres.

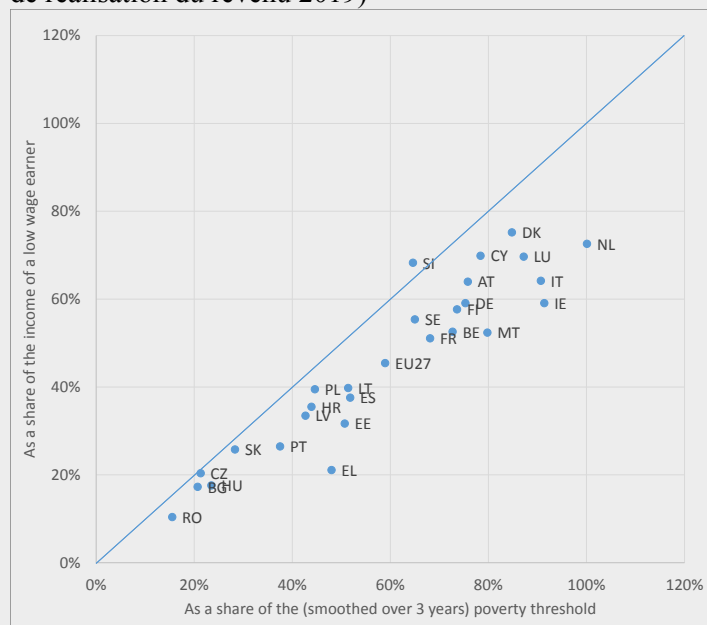
Le caractère satisfaisant des systèmes de protection sociale varie entre les États membres

Les prestations de revenu minimum en pourcentage du seuil de pauvreté ont **diminué** dans 16 États membres entre 2018 et 2019

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

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

Revenu net des bénéficiaires d'un revenu minimum en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (lissé sur trois ans) et du revenu d'un travailleur à bas salaire (année de réalisation du revenu 2019)



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

Malgré la pandémie, des premiers éléments permettent de croire que les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits sont restés globalement stables dans la plupart des États membres en 2020, même s'ils sont caractérisés par une grande variation. Certains groupes, comme les personnes vivant au sein de ménages à faibles revenus ou celles issues de l'immigration, sont plus vulnérables aux conséquences des besoins médicaux non satisfaits, même si l'ampleur de l'écart par rapport à l'ensemble de la population varie d'un État membre à l'autre. Des problèmes pourraient néanmoins se poser du fait du report des procédures médicales et de la longue interruption des soins réguliers aux patients, aussi en lien avec les besoins médicaux non satisfaits qui étaient plus nombreux au début de la crise de la COVID-19. La pandémie a mis en évidence la nécessité de renforcer la résilience, la qualité et l'accessibilité des soins de santé.

Le vieillissement de la population devrait entraîner une forte augmentation de la demande de soins de longue durée. En moyenne, 26,6 % des personnes âgées de 65 ans ou plus vivant dans des ménages particuliers avaient besoin de soins de longue durée en 2019 dans l'UE. Il est important de consolider l'accès aux soins de longue durée formels pour garantir l'équité sociale et l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que pour ouvrir des débouchés dans la création d'emplois. Des soins à domicile de qualité et des services communautaires de soins de longue durée sont essentiels pour offrir à tous une solution accessible, en parallèle aux soins résidentiels. Souvent, les ménages ayant besoin de soins de longue durée n'ont qu'un accès limité aux services formels de soins à domicile, car ceux-ci ne sont pas abordables ou simplement pas disponibles. En 2019, 46,5 % des personnes âgées de 65 ans ou plus rencontrant des difficultés graves dans les activités de soins personnels ou dans les activités domestiques dans l'UE ont déclaré un besoin d'aide non satisfait pour ces activités. Ce manque d'aide était beaucoup plus marqué chez les personnes faisant partie du quintile de revenus le plus bas. Les problèmes d'accès aux soins formels peuvent se traduire par des besoins non satisfaits en matière de soins ou faire peser une charge sur les aidants informels (essentiellement des femmes), qui assument la plus grande partie des soins. D'une manière générale, l'adéquation de la protection sociale par rapport aux besoins en soins de longue durée varie considérablement d'un État membre à l'autre, et les personnes dans le besoin peuvent être confrontées à des paiements directs très élevés pour des soins formels de longue durée, même après avoir reçu des prestations sociales.

L'évolution démographique continue de poser des difficultés à long terme aux régimes de retraite. Le caractère satisfaisant des retraites est resté globalement stable en 2020. Les disparités entre les hommes et les femmes en matière de pensions sont restées importantes en dépit d'une baisse progressive au cours des dix dernières années. Un large éventail de mesures, couvrant les retraites, le marché du travail et les politiques de santé, est nécessaire pour relever avec succès les défis auxquels sont confrontés les régimes de retraite et renforcer l'adéquation. Les réformes doivent viser à créer des régimes de retraite inclusifs, offrant un accès adéquat aux hommes comme aux femmes, ainsi qu'aux personnes se trouvant dans différents types de contrats et d'activités économiques, tout en garantissant un revenu adéquat aux personnes âgées et en préservant la viabilité des finances publiques.

Les États membres doivent prendre des mesures pour relever les défis de l'emploi, des compétences et de la politique sociale recensés dans le présent rapport conjoint sur l'emploi.

L'analyse présentée dans le rapport met l'accent sur un certain nombre de domaines prioritaires dans l'action à mener. Ceux-ci devraient viser à promouvoir une reprise inclusive en favorisant la création d'emplois, en facilitant le passage du chômage à l'emploi et d'un secteur à l'autre, en améliorant la résilience économique et sociale et en garantissant que les transitions écologique et numérique soient équitables, tout en progressant dans les grands objectifs de l'UE pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté.

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

- passer progressivement des mesures d'urgence aux mesures de reprise sur les marchés du travail et prendre des mesures pour promouvoir une plus grande participation au marché du travail ainsi que la réactivation des travailleurs les plus touchés par la pandémie;
- concevoir des mesures cohérentes pour inciter à l'embauche et à la transition, des mesures de perfectionnement et de reconversion professionnels ainsi qu'un soutien renforcé de la part des services de l'emploi en faveur des transitions professionnelles, conformément à la recommandation sur l'EASE;
- renforcer l'efficacité et l'efficacité des politiques actives du marché du travail et des services publics de l'emploi, y compris en investissant dans les services et les infrastructures numériques (tout en garantissant l'accessibilité); dans les renseignements sur les compétences et les prévisions en la matière (y compris en rapport avec les transitions écologique et numérique); dans les systèmes de profilage; et dans la formation adéquate du personnel;
- améliorer les perspectives des jeunes sur le marché du travail en encourageant un enseignement et une formation professionnels ainsi qu'un enseignement supérieur inclusifs et de qualité; en offrant un soutien ciblé des services de l'emploi (y compris du tutorat, des orientations et des conseils), en encourageant l'emploi indépendant, ainsi qu'en favorisant des apprentissages et des stages de qualité (en particulier au sein des PME), conformément à la garantie pour la jeunesse renforcée;

- respecter l'égalité de genre et renforcer la participation des femmes au marché du travail, notamment par des politiques visant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, par un accès à des soins de longue durée ainsi qu'à des services d'accueil et d'éducation des jeunes enfants abordables et de qualité; et en garantissant que les parents et autres personnes assumant des responsabilités en matière de soins aient accès à des formules souples de travail ou des congés familiaux, tout en encourageant une utilisation équilibrée de ces droits par les hommes et les femmes;
- améliorer les résultats d'apprentissage et réduire les inégalités dans l'éducation et la formation; élargir l'accès à l'enseignement supérieur (particulièrement pour les groupes défavorisés); prévenir le décrochage scolaire; améliorer encore la participation à l'enseignement supérieur ainsi que la manière dont il prépare au marché du travail, en insistant particulièrement sur les secteurs comme les TIC et les STIM;
- investir dans le perfectionnement et la reconversion professionnels des adultes, notamment dans les compétences requises pour les transitions écologiques et numériques, en renforçant les dispositions en matière de droits individuels à la formation, notamment la formation dispensée, le cas échéant, par l'intermédiaire des comptes d'apprentissage individuels et de congés de formation rémunérés, en encourageant les partenariats multipartites public-privé à grande échelle dans le cadre du pacte pour les compétences et de la coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique, en incitant davantage les entreprises et les travailleurs à envisager le perfectionnement et la reconversion, en investissant dans les infrastructures et les équipements, numériques notamment;
- accroître les compétences numériques des élèves et des adultes et améliorer le réservoir de talents numériques sur le marché du travail en développant des écosystèmes d'éducation et de formation numériques, soutenus par des aides indispensables, comme une connectivité à haut débit dans les écoles, des équipements et la formation des enseignants; aider les établissements en leur proposant un savoir-faire en matière de numérisation, en insistant particulièrement sur l'inclusion et la réduction de la fracture numérique;
- 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 la qualité des emplois créés garantie; veiller à ce que les travailleurs qui occupent des emplois atypiques et les travailleurs indépendants aient accès à une protection sociale adéquate, conformément à la recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale;

- veiller à ce que les environnements de travail soient sûrs et sains et bien adaptés aux exigences post-pandémie, et à ce que des formules souples de travail soient disponibles;
- garantir un processus de transition socialement équitable;
- promouvoir les négociations collectives, le dialogue social et la participation des partenaires sociaux, y compris relativement à la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience;
- offrir à tous les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale un accès libre et effectif aux soins de santé, une éducation et un accueil des jeunes enfants, un enseignement et des activités scolaires, un accès effectif à une alimentation saine et à un logement adéquat, conformément à la recommandation établissant une garantie pour l'enfance;
- investir dans des systèmes de protection sociale durables et adéquats pour tous, notamment des régimes de revenu minimum, en soutenant les réformes axées sur le maintien et le renforcement des niveaux de protection, et en améliorant la protection des personnes qui ne sont pas, ou pas suffisamment, couvertes; améliorer la pertinence des prestations, la transférabilité des droits, l'accès à des services de qualité et soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes capables de travailler; renforcer l'offre de services de soins de longue durée de qualité, abordables et durables; évaluer les effets distributifs des mesures politiques;
- garantir des régimes de retraite inclusifs et durables, offrant un accès adéquat aux hommes comme aux femmes, ainsi qu'aux personnes se trouvant dans différents types de contrats et d'activités économiques, tout en garantissant un revenu adéquat aux personnes âgées;
- s'attaquer au sans-abrisme, qui est la forme la plus extrême de pauvreté; promouvoir l'investissement dans la rénovation des logements résidentiels et sociaux, ainsi que les services sociaux intégrés; faciliter l'accès au logement de qualité et à un prix abordable, au logement social ou à une aide au logement, le cas échéant;
- investir dans les capacités du système de santé, notamment les soins de premier recours, la coordination des soins, le personnel de santé et les services de santé en ligne; réduire les paiements directs, améliorer la couverture santé et promouvoir le renforcement des compétences et la reconversion des personnels de santé.

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

Une mise en œuvre intégrale et ambitieuse des réformes et des investissements dans les PRR nationaux sera décisive pour garantir un soutien effectif à la reprise et à des transitions écologique et numérique équitables. Elle contribuera de manière importante à relever les enjeux liés à l'emploi, aux compétences et à la politique sociale recensés dans les recommandations par pays dans le cadre du Semestre européen. Les mesures en lien avec ces domaines d'intervention, dans les plans nationaux déjà approuvés par le Conseil, représentent quelque 135 milliards d'euros, environ 30 % de l'enveloppe financière totale de ces plans approuvés, soit une contribution importante à la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux.

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

1.1 Évolution du marché du travail

La reprise s'installe sur le marché du travail, l'emploi trimestriel ayant retrouvé son niveau d'avant la crise. Au troisième trimestre de 2021, le nombre total de personnes occupant un emploi dans l'UE a atteint 209,9 millions¹⁵. C'est 4,3 millions de plus qu'au T3 2020, et 0,1 million de plus que le pic atteint au T4 2019. Après être tombé à 71,5 % au T2 2020, le taux d'emploi (chez les 20-64 ans) s'est en partie redressé, à 73,5 % au T3 2021, soit un niveau qui est maintenant légèrement supérieur au pic de 73,4 % atteint au T4 2019. Sur une base annuelle, le taux d'emploi s'établissait à 72,4 % en 2020 dans l'UE, soit 0,8 pp de moins qu'en 2019 (73,2 %). Dans certaines activités économiques, les niveaux d'emploi restent beaucoup plus faibles qu'avant la crise. En particulier, le commerce de gros et de détail, le transport, les activités d'hébergement et de restauration employaient toujours 1,2 million de personnes en moins au T3 2021 par rapport au T4 2019 (une baisse de 2,4 %), suivis par l'industrie manufacturière qui en employait 0,8 million de moins (une baisse de 2,6 %). À l'inverse, des secteurs comme la construction, l'information et la communication ont déjà retrouvé leurs niveaux d'emploi d'avant la pandémie¹⁶. Dans l'ensemble, l'emploi devrait augmenter de 0,8 % en 2021 et de 1 % en 2022, avant un léger recul à 0,6 % en 2023¹⁷. L'objectif que vise l'UE d'ici à 2030, à savoir qu'au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans ait un emploi, est le résultat d'un engagement conjoint en faveur d'une reprise inclusive et génératrice d'emplois (voir section 1.4).

¹⁵ Les chiffres de l'emploi total sont issus des comptes nationaux (concept national) et du code de données en ligne Eurostat [namq_10_pe]; et les autres chiffres proviennent de l'enquête sur les forces de travail. Les chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières sont utilisés dans le présent rapport.

¹⁶ Voir Commission européenne (2021), "Labour Market and Wage Developments in Europe Annual Review 2021" (Rapport annuel 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe) (N° de catalogue: KE-BN-21-001-EN-N).

¹⁷ Commission européenne (2021), "European Economic Forecast, Autumn 2021" (Prévisions économiques européennes de l'automne 2020), Document institutionnel 160.

Dans le même temps, après un déclin initial pendant la crise de la COVID-19, le taux de vacance d'emploi a désormais atteint des niveaux quasiment inédits¹⁸. Avant la crise, au T4 2019, le taux de vacance dans l'industrie, la construction et les services s'établissait à 2,1 % dans l'EU-27. Les mesures de confinement adoptées pour répondre à la pandémie et l'arrêt ou le ralentissement consécutif des activités économiques ont conduit à une baisse du taux de vacance d'emploi. Le taux a chuté à 1,6 % dans l'EU-27 au T2 2020, le niveau le plus bas depuis le T1 2016. Depuis, il a augmenté, atteignant 2,4 % au T3 2021. S'il est normal que les vacances d'emplois réagissent plus vite que le chômage aux mouvements cycliques, les tendances et les informations issues des enquêtes (Eurofound, par exemple) soulignent la nécessité de surveiller de très près les éventuelles pénuries de main-d'œuvre (voir section 2.1).

Les mesures rapides adoptées ont permis de limiter les effets de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail.¹⁹ La pandémie a déclenché une crise de santé publique dont les effets généralisés ont touché l'activité économique, les marchés du travail et la société. Le taux de chômage (15-74 ans) est passé de 6,6 % au T4 2019 (le niveau le plus bas jamais atteint dans l'EU-27) à 7,7 % au T3 2020. Dans la zone euro, le taux de chômage était légèrement supérieur: 8,6 % au T3 2020 (1,1 pp de plus qu'au T4 2019). Plus récemment, le relâchement des mesures de confinement et le lancement des campagnes de vaccination ont contribué à relancer les économies de l'UE et à faire baisser le taux de chômage à 6,9 % au T3 2021 (7,6 % dans la zone euro). Globalement, la hausse du chômage est restée en deçà du niveau auquel l'on aurait pu s'attendre compte tenu de l'ampleur des conséquences de la COVID-19 sur l'économie. Cela s'explique par les mesures introduites par les États membres, lesquelles ont également bénéficié d'un financement de l'UE (notamment SURE, REACT-EU et l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus - CRII et CRII+), mais aussi par le fait que certaines personnes ont quitté le marché du travail et sont devenues inactives lorsque la recherche dynamique d'un emploi est devenue plus difficile. Selon des données mensuelles récentes, le taux de chômage a encore baissé, tombant à 6,5 % dans l'UE en novembre 2021 (7,2 % dans la zone euro), se rapprochant des niveaux d'avant la crise. Il y a toutefois une hétérogénéité considérable entre les États membres (voir section 2.1). De plus, le taux de chômage de longue durée a atteint 2,8 % de la population active au T3 2021 dans l'UE, enregistrant une hausse modérée mais constante comparativement à son niveau historiquement bas au T2 2020 (2 %).

¹⁸ Le taux de vacance d'emploi correspond au total des postes vacants en pourcentage des postes occupés et vacants. Eurostat (code en ligne: [ei_lm]v_q_r2]

¹⁹ Pour plus de détails, voir Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel 2021 (disponible à l'adresse suivante: <https://europa.eu/!MM76mf>) et Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, rapport annuel 2021 (N° de catalogue: KE-BN-21-001-EN-N).

Le nombre total d'heures travaillées s'est en partie amélioré depuis la forte diminution causée par la pandémie, mais il reste inférieur aux niveaux d'avant la crise. Au T3 2021, ce nombre s'élevait à 84,2 milliards d'heures. C'est 11,4 milliards de plus que le niveau historiquement bas atteint au T2 2020 (72,8 milliards), en grande partie dû à l'amélioration des conditions sur le marché du travail, à l'élargissement des possibilités de travail à distance et à la réduction des absences trimestrielles du travail (de 19,3 % de l'emploi total au T2 2020 à 10 % au T3 2021). Néanmoins, c'est toujours près de 1,1 milliards d'heures en moins que le pic atteint au T1 2019, ce qui souligne encore l'incidence qu'ont ou qu'ont eu les régimes de chômage partiel et les régimes de licenciement temporaire sur de nombreux travailleurs, parallèlement aux restrictions en matière de licenciement imposées par de nombreux États membres pour préserver l'emploi (voir section 2.1). Le nombre d'heures travaillées par personne occupée a enregistré une baisse lente mais constante ces dix dernières années dans l'UE, un phénomène principalement causé par le développement du travail à temps partiel et autres formules souples de travail (comme les contrats "zéro heure" et le travail à la demande dans le cadre du travail via une plateforme).

La pandémie de COVID-19 a mis un terme à la tendance positive du taux d'activité observée ces dernières années. Le taux d'activité dans l'UE chez les personnes âgées de 20 à 64 ans s'établissait à 77,8 % en 2020, 0,5 pp de moins qu'en 2019. Au T3 2021, toutefois, ce taux était remonté à 78,8 %, coïncidant avec les valeurs observées avant la crise. Ce total masque en fait une augmentation du taux pour les femmes (à 73,3 %, 0,8 pp de plus qu'au T4 2019) tandis que le taux pour les hommes est inchangé par rapport au T4 2019 (à 84,3 %). La cohorte des 55-64 ans a enregistré les résultats les plus positifs, avec seulement un léger déclin au plus fort de la crise et des chiffres supérieurs aux niveaux d'avant la pandémie au T3 2021.

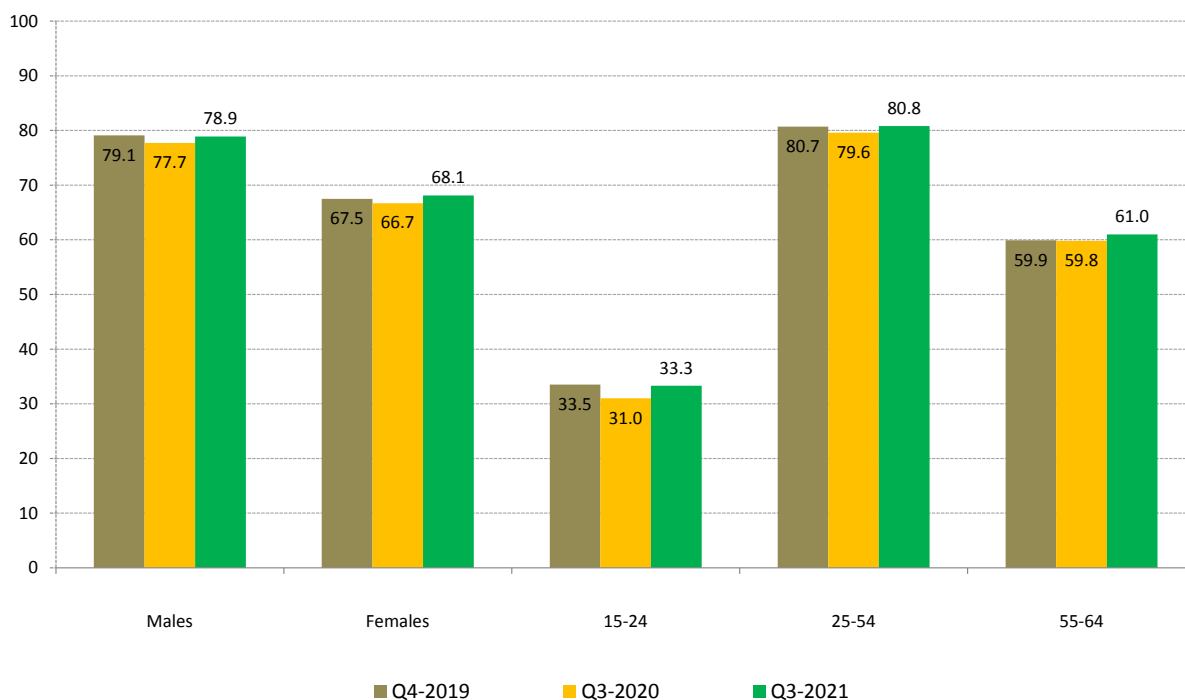
Si le taux d'emploi des femmes a diminué sous l'effet de la crise de la COVID-19, un peu moins que celui des hommes, d'importantes différences persistent entre les genres. En 2020, le taux d'emploi des femmes (de 20 à 64 ans) est tombé à 66,9 %, 0,6 pp de moins qu'en 2019, alors que pour les hommes, il est passé à 77,9 %, 1 pp de moins que l'année précédente. Au niveau trimestriel, le taux d'emploi des femmes est passé de 67,6 % au T4 2019 à 66,0 % au T2 2020, mais était remonté à 68,1 % au T3 2021. Le taux d'emploi des hommes s'établissait à 78,9 % au T3 2021, 0,2 pp de moins qu'au T4 2019. Ces évolutions ont contribué à réduire quelque peu l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, à 10,8 pp au T3 2021 contre 11,7 pp au T4 2019 (en chiffres annuels: respectivement 11 pp et 11,4 pp en 2020 et 2019). En dépit de ces chiffres, la crise de la COVID-19 pourrait avoir aggravé les écarts existants entre les hommes et les femmes, ces dernières assumant la plus grande part des responsabilités familiales et connaissant une baisse du temps de travail plus importante que les hommes pendant les périodes de confinement.

La crise a fortement influencé les résultats des jeunes sur le marché du travail, même si leur situation s'améliore depuis la fin 2020. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a atteint 17,1 % en 2020 dans l'UE, 1,8 pp de plus qu'en 2019. Au T3 2021, le taux de chômage des jeunes s'établissait à 15,9 %, soit 1,1 pp de plus qu'au T4 2019, mais 2,5 pp de moins que le sommet atteint au troisième trimestre de 2020. Au total, quelque 3 millions de jeunes (15-24 ans) étaient sans emploi dans l'UE au T3 2021, ce chiffre atteignant 4,7 millions si l'on considère tous les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), et 9 millions pour la tranche d'âge plus large des 15-29 ans. Le taux trimestriel de NEET pour cette catégorie d'âge s'établissait à 12,7 % dans l'UE au T3 2021 (0,2 pp de plus qu'au T4 2019, mais 1,9 pp de moins que le pic enregistré au T2 2020).

Les travailleurs âgés ont mieux résisté aux effets de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail que les autres groupes. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) est resté relativement stable depuis l'apparition de la COVID-19. Il a atteint 61 % au T3 2021, 1,1 pp de plus que le niveau observé au T4 2019, suivant une tendance constante à la hausse ces dix dernières années. Le taux d'emploi des adultes âgés de 25 à 54 ans s'établissait à 80,8 % au T3 2021, atteignant le même niveau qu'au T4 2019. Le taux de chômage des personnes âgées de 55 à 64 ans a connu une hausse modérée dans l'UE, passant de 5 % au T4 2019 à 5,4 % au T3 2021.

Graphique 1: l'effet de la crise sur l'emploi varie selon les groupes d'âge

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



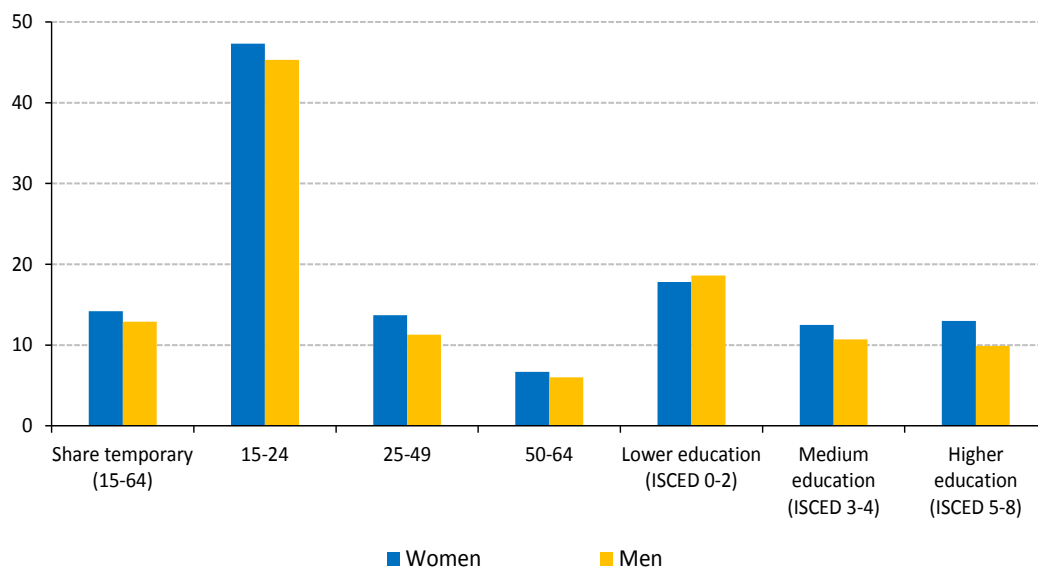
Remarque: rupture de série chronologique au T1 2021.

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsi_emp_q].

Les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques et les travailleurs indépendants ont été particulièrement touchés par la crise. Par rapport au nombre total de salariés (âgés de 20 à 64 ans) dans l'UE en 2020 (161,6 millions), quelque 19,9 millions (12,4 %) avaient un contrat temporaire (1,3 pp de moins que le chiffre observé en 2019). Quelque 21,3 millions de travailleurs (âgés de 20 à 64 ans, chiffres corrigés des variations saisonnières) étaient sous contrat temporaire au T3 2021, toujours 0,8 million de moins par rapport au T4 2019. Cette proportion est beaucoup plus importante parmi les jeunes (15-24 ans) qu'au sein du reste de la population, et nettement plus élevée parmi les travailleurs peu qualifiés que parmi les travailleurs moyennement et hautement qualifiés. La part de l'emploi temporaire involontaire a continué de baisser (de 1,1 pp) par rapport à 2019, atteignant 6,8 % en 2020. La part des contrats temporaires par rapport à l'emploi total (20-64 ans) a augmenté depuis le T2 2020 (10,1 %) jusqu'à 11,2 % au T3 2021. Le nombre de personnes travaillant à temps partiel a augmenté régulièrement en 2020. De ce fait, la part des travailleurs à temps partiel (20-64 ans) dans l'emploi total a atteint 17,2 % au T3 2021 (0,6 pp de moins qu'au T4 2019). La part des travailleurs à temps partiel involontaire est tombée à 25 % en 2020 (1,5 pp de moins par rapport à 2019). Depuis le début de la pandémie, au T1 2020, le nombre de travailleurs indépendants (20-64 ans) a diminué de 0,3 million (de quelque 25,7 millions à 25,4 millions au T3 2021).

Graphique 2: l'incidence des contrats temporaires varie selon les groupes d'âge et le niveau de qualification

Part des travailleurs sous contrat temporaire par âge et par niveau d'instruction dans l'EU-27 (2020)



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] et [lfst_r_e2tgaedcu].

Les résultats sur le marché du travail des personnes nées en dehors de l'UE ont été fortement affectés par la pandémie. En 2020, le taux d'emploi (20-64 ans) des personnes nées en dehors de l'UE s'établissait à 65,3 %, 2,4 pp de moins qu'en 2019 et 8,2 pp de moins que les personnes autochtones. Le taux de chômage (15-74 ans) des personnes nées en dehors de l'UE s'établissait à 12,3 % en 2020, contre 10,8 % l'année précédente. Les chiffres du chômage montrent une diminution de 14,8 % au T2 2020 à 11,7 % au T3 2021.

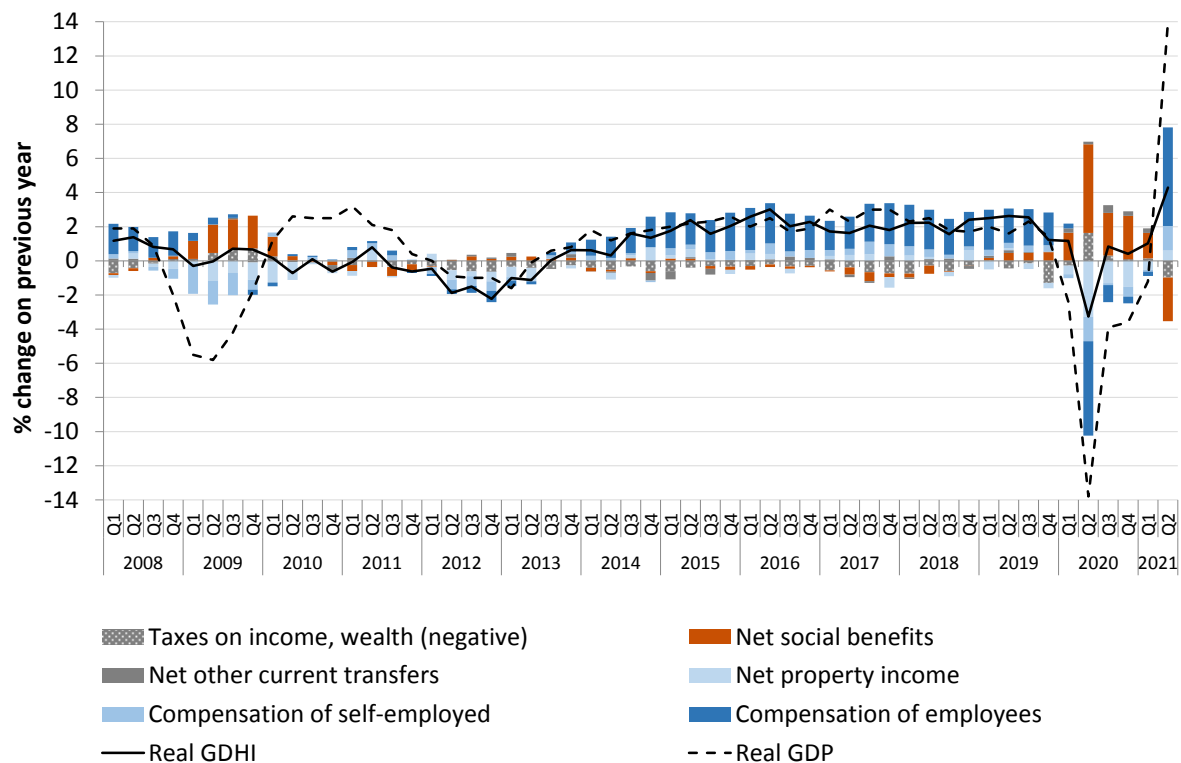
1.2 Tendances sociales

Malgré la crise de la COVID-19, le revenu des ménages est resté globalement stable en moyenne dans les États membres de l'UE en 2020, grâce aux mesures rapidement adoptées.

Du fait de la pandémie, le revenu réel disponible brut des ménages (RDBM) a chuté brusquement de 3,3 % (en glissement annuel) au T2 2020, mais il s'était redressé à la fin de l'année, de sorte qu'il est resté globalement stable entre 2019 et 2020 (baisse de 0,25 %). C'est la baisse de la rémunération des salariés qui a été la plus forte (- 5,5 %), mais la rémunération des travailleurs indépendants (- 1,4 %) et les revenus nets de la propriété (- 3,3 %) ont aussi fortement baissé - voir graphique 3. En 2020, les prestations sociales nettes ont grandement contribué au revenu global et ont joué un rôle majeur dans l'atténuation de la baisse globale du revenu des ménages au deuxième trimestre, à laquelle ont aussi contribué dans une certaine mesure les ajustements des impôts sur les revenus et le patrimoine. Cette tendance s'est poursuivie au T2 et au T3 2020 ainsi qu'au T1 2021, la croissance des revenus des prestations sociales étant plus importante que les baisses des rémunérations des salariés et des travailleurs indépendants (très réduites en comparaison avec la baisse observée au deuxième trimestre) et la diminution des revenus nets de la propriété. Alors que les revenus primaires diminuent et que le PIB réel cède 6 % en glissement annuel, cette stabilité du revenu total des ménages témoigne de l'aide apportée par les politiques discrétionnaires exceptionnelles mises en place pour atténuer les conséquences sociales de la crise, mais aussi de l'effet stabilisateur automatique des systèmes de protection sociale et des systèmes fiscaux. Les changements intervenus au T2 2021 ont marqué un tournant: le PIB réel et la rémunération des salariés ont augmenté rapidement, pratiquement au même rythme qu'ils avaient régressé une année plus tôt, au T2 2020. Dans l'ensemble, le revenu réel disponible brut des ménages a davantage augmenté qu'il n'avait reculé une année plus tôt, notamment en raison du fait que les prestations sociales nettes ont diminué moins vite que les autres sources de revenus.

Graphique 3: la stabilité globale du revenu total des ménages en moyenne dans l'UE pendant la crise de la COVID-19 est le résultat des mesures sans précédent adoptées en réaction

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



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

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

Dans l'ensemble, l'inégalité de revenus est restée globalement stable dans la majorité des États membres. D'après les estimations rapides d'Eurostat²⁰, le rapport interquintile de revenu moyen (S80/S20) dans l'UE est resté stable ou a enregistré une légère baisse en 2020. Une fois de plus, on le doit au soutien massif mis en place par les pouvoirs publics et à l'importante stabilisation automatique qui a atténué les conséquences de la crise, en particulier pour les groupes vulnérables. Alors que les revenus du travail ont, selon les estimations, chuté de 10 % pour les premiers quintiles de revenu et de 2 % pour le cinquième, l'incidence globale sur le revenu disponible a été largement maîtrisée dans toute l'échelle de répartition des revenus grâce à l'effet de lissage bénéfique des systèmes d'imposition et de prestations sociales et à la mise en place de mesures de chômage partiel et autres programmes de maintien de l'emploi.

La proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée largement stable lors de la première année de la crise de la COVID-19. En 2020, environ une personne sur cinq était exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale²¹ (AROEPE) dans l'UE (21,9 %). Les trois composantes de l'indicateur AROPE étaient stables ou considérées comme telles pour la plupart des États membres en glissement annuel. Selon les estimations rapides d'Eurostat, le taux de la population exposée au risque de pauvreté (AROP) est resté inchangé dans la moitié des États membres au moins par rapport à 2019. Ces estimations montrent que les mesures nouvellement adoptées, associées aux systèmes d'imposition et de prestations sociales, ont permis d'atténuer l'impact de la crise de la COVID-19, de stabiliser les revenus et de contribuer largement à prévenir une augmentation des risques de pauvreté. Ces mesures ont aussi contribué à la stabilité globale du taux de privation matérielle et sociale (6,8 %, une hausse de 0,2 pp seulement). La part des personnes vivant dans un ménage quasiment sans emploi est aussi restée stable (8,2 %, une hausse de 0,1 pp seulement), à l'image des effets maîtrisés sur les pertes d'emploi, une fois de plus le résultat des mesures de chômage partiel et autres programmes de maintien de l'emploi. La précarité énergétique est une forme de pauvreté qui gagne en importance. Le 13 octobre 2021, la Commission a adopté une communication sur la lutte contre la hausse des prix de l'énergie²², dans laquelle elle a mentionné des systèmes fiscaux et de protection sociale équitables, des mesures ciblées d'aide au revenu et des politiques de rénovation inclusives parmi les instruments essentiels de la panoplie déployée pour réduire la pauvreté énergétique et réagir aux effets immédiats des hausses des prix.

²⁰ Publiées en juillet 2021, disponibles sur le [site web d'Eurostat](#). Les données complètes pour 2020 seront disponibles en 2022.

²¹ Voir le chapitre 1.3 pour plus de détails sur les composantes et les années de référence respectives.

²² Communication de la Commission, "Lutte contre la hausse des prix de l'énergie: une panoplie d'instruments d'action et de soutien", [COM \(2021\) 660 final](#)

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) pour les enfants était stable lui aussi, malgré des différences plus importantes entre pays et une augmentation de la pauvreté monétaire. Le taux AROPE pour les enfants a davantage varié entre les États membres: quatre États membres ont enregistré des valeurs supérieures à 30 % et quatre autres, des valeurs inférieures à 15 %. En outre, la pauvreté monétaire a été moins maîtrisée, en ce qu'elle a fortement augmenté dans un tiers des États membres en 2020. Les parents isolés et les familles nombreuses étaient beaucoup plus exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que les familles avec un ou deux enfants (respectivement 42,1 % et 29,6 % en moyenne dans l'UE).

La pauvreté parmi les personnes occupant un emploi reste un problème. La pauvreté des travailleurs dans l'EU-27 a augmenté de 0,5 pp (passant de 8,5 % à 9 %) entre 2010 et 2019 (les données relatives à la moyenne dans l'UE en 2020 ne sont pas encore disponibles). En général, les travailleurs vulnérables sont confrontés à des circonstances plus difficiles: ceux 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 le sont les travailleurs peu qualifiés par rapport aux travailleurs très qualifiés (19 % contre 4,9 %) et que les travailleurs nés en dehors de l'UE par rapport aux personnes autochtones (20,1 % contre 8,1 %).

Malgré la résilience sociale au niveau global, les groupes vulnérables ont été plus négativement touchés par la crise de la COVID-19. Les mesures de confinement ont eu une incidence disproportionnée sur les personnes handicapées²³, par exemple, notamment dans l'accès aux soins de santé, à l'éducation et à d'autres services de soutien en ligne, ce qui a aggravé les restrictions existantes en matière d'accès à l'emploi. Les personnes issues de l'immigration ont enregistré des taux AROPE parfois deux fois plus élevés que les personnes autochtones²⁴. Les périodes de confinement pendant la pandémie ont privé de nombreux Roms vivant dans des campements isolés de toute source de revenus et d'activité économique (formelle ou informelle), entraînant les taux de pauvreté vers des niveaux encore plus bas²⁵.

²³ Commission européenne, [*Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021*](#), juin 2021

²⁴ D'après les indicateurs Eurostat [[ilc_peps06](#)] AROPE pour les personnes nées en dehors de l'Union et les personnes autochtones.

²⁵ D'après des enquêtes menées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2016 (9 pays de l'UE) et en 2019 (5 pays de l'UE). Voir le document SWD(2020) 530 final.

1.3 Le tableau de bord social révisé: aperçu des enjeux liés aux principes du socle des droits sociaux

Dans le rapport conjoint sur l'emploi 2022, l'analyse est fondée sur un ensemble révisé d'indicateurs clés du tableau de bord social qui ont été approuvés par le Conseil²⁶. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, publié en mars 2021, contenait une proposition de tableau de bord social révisé, laquelle a été examinée par le Comité de l'emploi (COEM) et par le Comité de la protection sociale (CPS) et validée par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO) le 14 juin 2021. La révision a pour but de couvrir les principes du socle de manière plus complète, de renforcer le rôle du tableau de bord social en tant que principal outil quantitatif pour suivre l'évolution des progrès dans la mise en œuvre du socle des droits sociaux dans le cadre du Semestre européen. Le tableau de bord révisé contribuera aussi à compléter les instruments de surveillance existants, dont le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale²⁷.

²⁶ Les échanges avec les États membres sont intervenus au sein du groupe "indicateurs" du Comité de l'emploi (COEM) et du sous-groupe "indicateurs" du Comité de la protection sociale (CPS). L'avis du COEM et du CPS rendant compte de l'accord conclu sur les indicateurs clés du tableau de bord social révisé a été approuvé par le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" le 14 juin.

²⁷ 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 par le Comité de la protection sociale. Ils déterminent les tendances à surveiller, les principaux défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres, et suivent les progrès réalisés vers les objectifs pertinents de l'UE en matière sociale et d'emploi.

Les indicateurs clés du tableau de bord social révisé permettent de suivre 18 des 20 principes du socle²⁸ (quatre de plus que la version précédente), ce qui contribue à évaluer les principaux défis en matière sociale et d'emploi dans les États membres. La série d'indicateurs clés a été révisée conformément aux principes de parcimonie, de disponibilité, de comparabilité et de solidité statistique. Les indicateurs, liés à chacun des trois chapitres du socle, sont les suivants (** désigne les nouveaux indicateurs; * les indicateurs révisés)²⁹:

- *Égalité des chances*

- Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (25-64 ans)**
- Proportion de jeunes (de 18 à 24 ans) ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation
- Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou supérieures (16-74 ans)
- Taux de jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET) âgés de 15 à 29 ans*
- Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (de 20 à 64 ans)
- Inégalité des revenus, mesurée en rapport interquintile (S80/S20)

²⁸ Les deux principes qui ne sont pas encore couverts sont le 7 "Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement" et le 8 "Dialogue social et participation des travailleurs". Des exigences de qualité strictes s'appliquent aux indicateurs clés, lesquels doivent aussi faire l'objet d'une interprétation normative claire. Jusqu'à présent, il n'a pas été possible de trouver un tel indicateur pour ces principes, mais la Commission poursuit ses travaux.

²⁹ Dans le cadre de la révision, l'indicateur clé "Rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire percevant le salaire moyen" a été supprimé.

- *Conditions de travail équitables*
 - Taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans)³⁰
 - 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 personne³¹
- *Protection sociale et inclusion sociale*
 - Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (âge 0+) (AROPE 0+)³²

³⁰ Depuis 2021, conformément aux règlements applicables, Eurostat, par l'intermédiaire des instituts nationaux de statistiques des États membres, collecte les données destinées à l'EFT dans l'UE selon une méthode révisée. Ce changement vise à améliorer les données sur le marché du travail, mais doit être gardé à l'esprit au moment d'interpréter les variations dans les indicateurs intervenues à une date proche de la date du changement, à savoir le 1er janvier 2021. Sont aussi concernés les indicateurs clés suivants: le taux de jeunes NEET, le taux de chômage, le taux de chômage de longue durée, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes et le taux AROPE pour les enfants.

³¹ Comme l'a demandé le Comité de la protection sociale, cet indicateur est mesuré sur la base du "revenu brut" (c'est-à-dire hors transferts sociaux en nature) et sans référence à l'utilisation des standards de pouvoir d'achat (SPA) afin d'assurer la cohérence avec les indicateurs fondés sur les EU-SILC.

³² Ainsi que ses trois composantes: taux de risque de pauvreté, ensemble de la population (AROP 0+), taux de privation matérielle et sociale grave, ensemble de la population (PMSG 0+) et personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail (ménage quasiment sans emploi), 0-64 ans (VLWI 0-64). En 2021, l'indicateur AROPE a été modifié dans la perspective du nouvel objectif de l'UE pour 2030 en matière de pauvreté et d'exclusion sociale. Dans ce contexte, deux de ses composantes ont été révisées (la privation et les ménages quasiment sans emploi). La composante de la privation matérielle et sociale grave remplace la composante de la privation matérielle aiguë. Pour tous les indicateurs qui sont liés au revenu dans les EU-SILC, la période de référence du revenu est définie comme une période de 12 mois, telle qu'une année civile ou un exercice fiscal antérieur. Par conséquent, les variables de revenu intervenant dans le calcul des indicateurs AROP et VLWI se rapportent à l'année civile précédant l'année de l'enquête, sauf pour l'Irlande (12 mois précédant l'enquête). Le calcul de l'indicateur de la privation matérielle et sociale grave ne fait intervenir aucune variable de revenu; par conséquent, toutes les variables EU-SILC utilisées pour le calculer se rapportent à l'année de l'enquête en tant que telle.

- Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants (0-17 ans) (AROPE 0-17)**³³
- Incidence des transferts sociaux (autres que les retraites) sur la réduction de la pauvreté³⁴
- Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (20-64 ans)**³⁵
- Taux de surcharge des coûts du logement**³⁶

³³ Ainsi que ses trois sous-indicateurs: taux de risque de pauvreté, enfants (AROP 0-17), taux de privation matérielle et sociale grave, enfants (PMSG 0-17), et personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail (ménage quasiment sans emploi), enfants (QJ 0-17). Le taux de PMSG pour les enfants est une version modifiée du taux de PMSG pour l'ensemble de la population, qui donne moins de poids aux variables adultes, afin d'éviter que les indicateurs pour les enfants soient trop sensibles aux privations touchant les adultes. Les années de référence sont identiques à celles des indicateurs pour l'ensemble de la population.

³⁴ Elle correspond au pourcentage de réduction, dans la population totale, de la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté (monétaire) avant et après les transferts sociaux.

³⁵ L'indicateur relatif à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes est actuellement calculé à partir des données EU-SILC et est fondé sur le statut de handicap tel qu'il est donné dans l'indicateur de restriction globale d'activité (GALI). Les participants à l'enquête ont répondu aux questions suivantes: 1) "Êtes-vous limité, en raison d'un problème de santé, dans vos activités courantes? Diriez-vous que vous êtes ... gravement limité; limité, mais pas gravement; pas limité du tout?" Si la réponse à la question 1) est "gravement limité" ou "limité, mais pas gravement", les participants répondent à la question 2) "Avez-vous été limité dans les six derniers mois? Oui ou non?". Une personne est considérée comme étant handicapée si elle répond "Oui" à la deuxième question. D'après les données EU-SILC, il existe une corrélation entre la prévalence du handicap fondée sur le concept du GALI et l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes basé sur cet indice en 2020 dans les États membres de l'EU-27 (coefficient de corrélation de Pearson = - 0,6).

³⁶ L'indicateur mesure la part de la population vivant dans des ménages au sein desquels les coûts totaux du logement représentent plus de 40 % du revenu disponible (hors indemnités de logement). Selon les [orientations méthodologiques et la description des variables EU-SILC \(version d'avril 2020\)](#), les indemnités (uniquement celles sous condition de ressources) comprennent les allocations de logement et les prestations en faveur des propriétaires occupant le logement, mais pas les avantages fiscaux et les transferts en capital. Ce document définit les coûts du logement comme des coûts mensuels et effectivement payés, en lien avec le droit du ménage de vivre dans le logement. Ces coûts comprennent l'assurance structurelle (pour les locataires: si elle est payée), les services et les charges (évacuation des eaux usées, évacuation des déchets, etc.; obligatoires pour les propriétaires, pour les locataires: s'ils sont payés), l'entretien régulier et les réparations habituelles, les taxes (pour les locataires: sur le logement, le cas échéant) et le coût des commodités (eau, électricité, gaz et chauffage). Pour les propriétaires qui remboursent un prêt hypothécaire, le paiement des intérêts est compris (déduction faite d'un éventuel allègement fiscal, mais sans déduction des allocations de logement). Pour les locataires qui payent un loyer au prix du marché ou réduit, le paiement du loyer est compris. Pour les locataires exemptés de loyer, les allocations de logement ne devraient pas être déduites du coût total du logement.

- Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles
- Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits (16+)³⁷.

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

³⁷ La notion de besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits se base sur l'appréciation de la personne elle-même quant à la question de savoir si elle avait besoin de consulter un médecin ou de suivre un traitement pour un type de soins de santé particulier, mais ne l'a pas fait ou n'a pas cherché à le faire pour les trois raisons suivantes: "raisons financières", "liste d'attente" et "distance excessive". Les soins médicaux désignent les services de soins de santé individuels (examens ou traitements médicaux, à l'exception des soins dentaires) fournis par des médecins ou des professions équivalentes, ou sous leur supervision directe, conformément aux systèmes nationaux de soins de santé (selon la définition d'Eurostat). Les problèmes que les gens signalent au moment d'obtenir des soins lorsqu'ils sont malades peuvent faire apparaître des obstacles aux soins.

Les indicateurs clés du tableau de bord sont analysés au moyen d'une méthode commune approuvée par le COEM et le CPS (voir annexe 4 pour plus de détails). Suivant cette méthode, la situation et son évolution dans les États membres sont évaluées en examinant les niveaux et les variations par rapport à l'année précédente³⁸ de chacun des indicateurs clés du tableau de bord social. Les niveaux et les variations sont classés en fonction de leur écart par rapport aux moyennes de l'UE (non pondérées) respectives. Les résultats des États membres concernant les niveaux et les variations sont ensuite combinés au moyen d'une règle convenue de sorte que tous les États membres sont classés dans l'une des sept catégories ("meilleures performances", "mieux que la moyenne", "autour de la moyenne/neutre", "bien, mais à surveiller", "faible, mais en voie d'amélioration", "à surveiller" et "situations critiques"). Sur cette base, le tableau 1 contient un résumé des résultats du tableau de bord, sur la base des derniers chiffres disponibles pour chaque indicateur.

Les indicateurs clés du tableau de bord social font apparaître des enjeux de taille auxquels sont confrontés les États membres de l'UE dans les trois domaines: égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection sociale et inclusion sociale. En ce qui concerne les "situations critiques" (indiquées en rouge dans le graphique 4), un nombre relativement important d'États membres rencontrent toujours de sérieuses difficultés en matière de situation des femmes sur le marché du travail et de participation des enfants aux structures d'accueil formelles (cinq drapeaux rouges pour les deux indicateurs). Les résultats des autres groupes sur le marché du travail sont aussi préoccupants dans un nombre relativement important d'États membres, les indicateurs relatifs à l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes et au taux de jeunes NEET étant au rouge dans respectivement six et quatre pays. Les jeunes abandonnant prématurément leurs études ou leur formation continuent aussi de poser problème dans quatre États membres. Enfin, en matière de protection sociale et d'inclusion sociale, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté est critique dans de nombreux États membres (6) et pas moins de quatre pays se trouvent dans une situation critique en ce qui concerne les risques de pauvreté en général, et la pauvreté infantile en particulier. Les rapports interquintiles de revenu sont aussi "critiques" dans quatre États membres. Si l'on élargit le cadre aux situations "à surveiller", en plus des "situations critiques", les trois indicateurs relatifs aux jeunes NEET, à l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté et aux enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles enregistrent les cas les plus préoccupants dans dix pays pour les deux premiers indicateurs et dans onze pays pour le dernier. Une analyse détaillée des 16 indicateurs, y compris des tendances à plus long terme, et d'indicateurs supplémentaires, le cas échéant, est présentée au chapitre 2.

³⁸ 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), en accord avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale.

Soutien financier et technique de l'UE aux mesures en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale

L'UE apporte un financement important sous la forme de différents instruments financiers pour contribuer à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Avec quelque 500 milliards d'euros (cofinancement national compris) pour la période 2021-2027, les fonds de la politique de cohésion de l'UE [à savoir le Fonds social européen plus (FSE+) et le Fonds européen de développement régional FEDER)] visent à réduire les inégalités socio-économiques, à encourager une convergence économique et sociale ascendante et à favoriser les changements structurels. En mai 2020, la Commission a proposé un instrument de l'Union européenne pour la relance (NextGenerationEU, 807 milliards d'euros en prix courants, intégrés dans le cadre financier pluriannuel 2021-2027) pour atténuer les effets économiques et sociaux de la crise, renforcer la résilience économique et sociale et mieux préparer les économies et les sociétés de l'UE aux enjeux et aux opportunités des transitions écologique et numérique, y compris relativement à leur dimension équitable. La nouvelle facilité pour la reprise et la résilience se trouve au cœur de NextGenerationEU (plus de détails ci-après). L'incidence du financement de l'UE profite aussi de l'assistance technique financée par l'instrument d'appui technique, dont le but consiste à soutenir - à leur demande - les autorités nationales en leur proposant des conseils stratégiques de pointe et un renforcement des capacités sur mesure dans les domaines prioritaires pour les réformes, y compris le marché du travail, les compétences et la politique sociale. L'appui technique peut être proposé dans un cadre bilatéral ou plurinational.

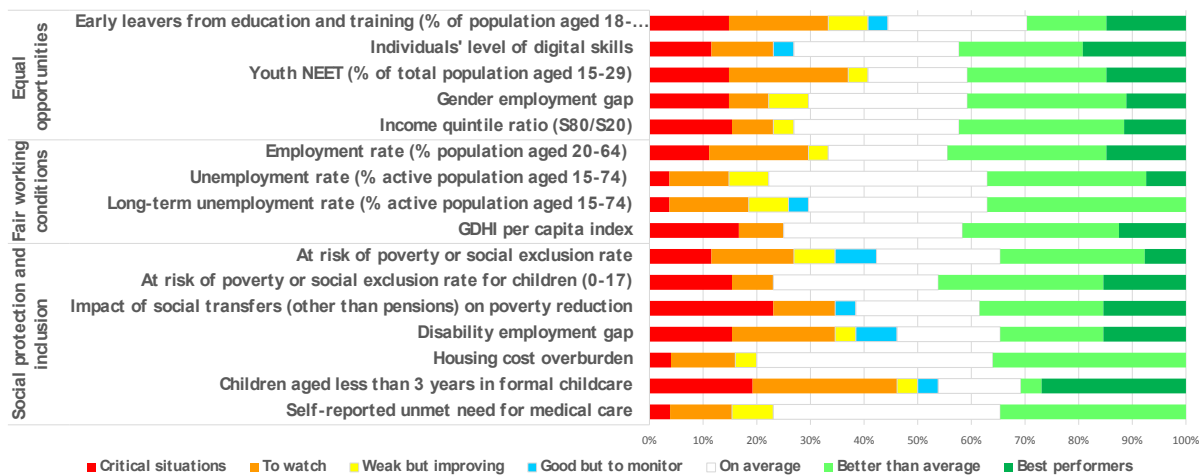
La facilité pour la reprise et la résilience (dotée d'un budget de 723,8 milliards d'euros en prix courants) fournit une aide financière d'envergure pour des réformes et des investissements dans les États membres qui encouragent une croissance durable et inclusive et la création d'emplois, avec une attention particulière aux États qui s'attaquent aux défis recensés dans les recommandations par pays dans le cadre du Semestre européen. Pas moins de quatre des six piliers qui définissent le champ d'application de la facilité présentent de l'intérêt à l'égard de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux: la cohésion sociale et territoriale; la santé, et la résilience économique, sociale et institutionnelle; et les politiques pour la prochaine génération, les enfants et les jeunes. De ce fait, les PRR présentés par les États membres, approuvés par la Commission et ratifiés par le Conseil s'intéressent de près aux domaines de l'emploi, des compétences et de la politique sociale.

Avec un budget d'environ 99,3 milliards d'euros pour la période 2021-27, le FSE+ financera, complétera et valorisera les politiques menées par les États membres dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la politique sociale. Le FSE+ financera des mesures garantissant de l'égalité des chances et de l'égalité d'accès au marché du travail, de conditions de travail équitables et de qualité, de protection sociale et d'inclusion sociale, en s'intéressant en particulier à l'éducation et à la formation inclusives et de qualité, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'investissement en faveur des enfants et des jeunes et à l'accès aux services de base. Au début de la crise de la COVID-19, les fonds de cohésion ont apporté une réponse rapide grâce à l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus et à l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus plus (CRII et CRII+), entraînant une augmentation nette de plus de 11 milliards d'euros en faveur des mesures pour l'emploi et les soins de santé en novembre 2021. En plus, 50,6 milliards d'euros au titre de l'initiative de soutien à la reprise en faveur de la cohésion et des territoires de l'Europe (REACT-EU) ont contribué à renforcer les capacités de réparation des dommages à la suite de la crise dans les États membres. Enfin, 100 milliards d'euros sous forme de prêts ont été mis à disposition au titre de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) en faveur des dispositifs de chômage partiel et autres mesures similaires de maintien de l'emploi, en particulier pour les travailleurs indépendants.

Dans le cadre du plan d'investissement pour une Europe durable, le mécanisme pour une transition juste (MTJ) a été créé pour contribuer à une transition juste vers la neutralité climatique. Le premier pilier est le Fonds pour une transition juste³⁹, établi dans le cadre de la politique de cohésion, qui prévoit 19,3 milliards d'euros pour atténuer les effets négatifs du processus de transition vers une économie neutre pour le climat en soutenant les territoires les plus touchés.

³⁹ Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste; [EUR-Lex - 32021R1056 - FR - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Graphique 4: défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale dans les États membres de l'UE, par indicateur clé du tableau de bord social révisé



Remarques: 1) les données concernant l'indicateur relatif à la participation des adultes à l'apprentissage ne sont pas encore disponibles; 2) l'indicateur relatif aux compétences numériques se rapporte à des données de 2019; 3) les données de certains pays sont manquantes pour certains indicateurs: pour tous les indicateurs, les légendes figurent en annexe.

Tableau 1. Indicateurs clés du tableau de bord social: aperçu des enjeux dans les États membres

		Année	Meilleures performances	Mieux que la moyenne	Bien, mais à surveiller	Autour de la moyenne/neutre	Faible mais en voie d'amélioration	À surveiller	Situations critiques
Égalité des chances	Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (% de la population âgée de 18 à 24 ans)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Niveau individuel de compétence dans les technologies numériques	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Taux de jeunes NEET (% de la population totale âgée de 15 à 29 ans)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes	2020		DE, DK, EE, FR, LU, PT, SE, SI		AT, BE, BG, CY, ES, HU, IE, NL	EL, MT	HR, SK	CZ, IT, PL, RO
	Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	2020		AT, BE, DK, FI, IE, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Conditions de travail équitables	Taux d'emploi (% de la population âgée de 20 à 64 ans)	2020		DK, EE, FI, HU, LT, LV, MT, PL		CY, FR, LU, PT, SI, SK	HR	AT, BE, BG, IE, RO	EL, ES, IT
	Taux de chômage (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2020		BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Taux de chômage de longue durée (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)	2020		CZ, DE, DK, FI, HU, MT, NL, PL, PT, SE	EE	BE, BG, CY, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	AT, LT, LU, SK	ES
	Croissance du RDBM par habitant (2008 = 100)	2020		CZ, IE, LU, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, FR, HR, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Protection sociale et inclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	2020		AT, CY, DK, NL, PL, PT, SE	FI, SI	EE, FR, HR, HU, LU, MT	EL, LV	BE, DE, IE, LT	BG, ES, RO
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants (0-17 ans)	2020		EE, HR, HU, LT, NL, PL, SE, SK		BE, CY, FR, IE, LU, LV, MT, PT		AT, DE	BG, EL, ES, RO
	Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté	2020		BE, DE, HU, LU, SE, SI	AT	CY, CZ, EE, NL, PL, SK		EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes	2020		AT, EE, ES, LT, LU	FR, SI	CY, CZ, EL, NL, SK	IE	HU, MT, PL, RO, SE	BE, BG, DE, HR
	Surcharge des coûts du logement	2020		CY, FI, HR, IE, LT, MT, PT, SI, SK		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles	2020		BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, IE, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, IE, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Note: mise à jour du 13 janvier 2021. Rapport interquintile de revenu, taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants, incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté, écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, surcharge des coûts du logement, enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles et besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits non disponibles pour l'Italie. Croissance du RDBM non disponible pour la Bulgarie, l'Estonie et la Roumanie. Les ruptures de séries et autres mises en évidence sont mentionnées aux annexes 1 et 2.

1.4 Grands objectifs de l'UE pour 2030

L'UE a fixé trois grands objectifs pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté. Ces objectifs sont énoncés dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Les grands objectifs ont été salués par les dirigeants de l'UE dans la déclaration de Porto du 8 mai et par le Conseil européen de juin, et approuvés par le Conseil EPSCO de juin⁴⁰. Avec les objectifs complémentaires qui sont présentés ci-après, ils correspondent aux trois chapitres du socle, à savoir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables, la protection sociale et l'inclusion sociale⁴¹. Les trois objectifs permettront d'orienter l'intervention en faveur d'un modèle de croissance et de reprise génératrice d'emplois, dans lequel l'apprentissage tout au long de la vie aiderait les travailleurs à profiter de tous les avantages des transformations économiques et sociétales, tout en luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'UE et en contribuant à atteindre les objectifs de développement durable. Ils sont fixés à des niveaux ambitieux mais réalistes qui tiennent compte du contexte socio-économique, des tendances plus générales et des réformes et investissements prévus, y compris la facilité pour la reprise et la résilience. En vertu des objectifs fixés, dans l'UE d'ici à 2030:

- au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi⁴².
- au moins 60 % des adultes (âgés de 25 à 64 ans) devraient participer à des activités de formation chaque année;
- le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

⁴⁰ La [déclaration de Porto](#) et les conclusions de la réunion du [Conseil européen](#) (24 et 25 juin 2021).

⁴¹ Ils complètent d'autres cadres, tels que le pacte vert pour l'Europe, la stratégie européenne en matière de compétences, l'espace européen de l'éducation, le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms et la décennie numérique;

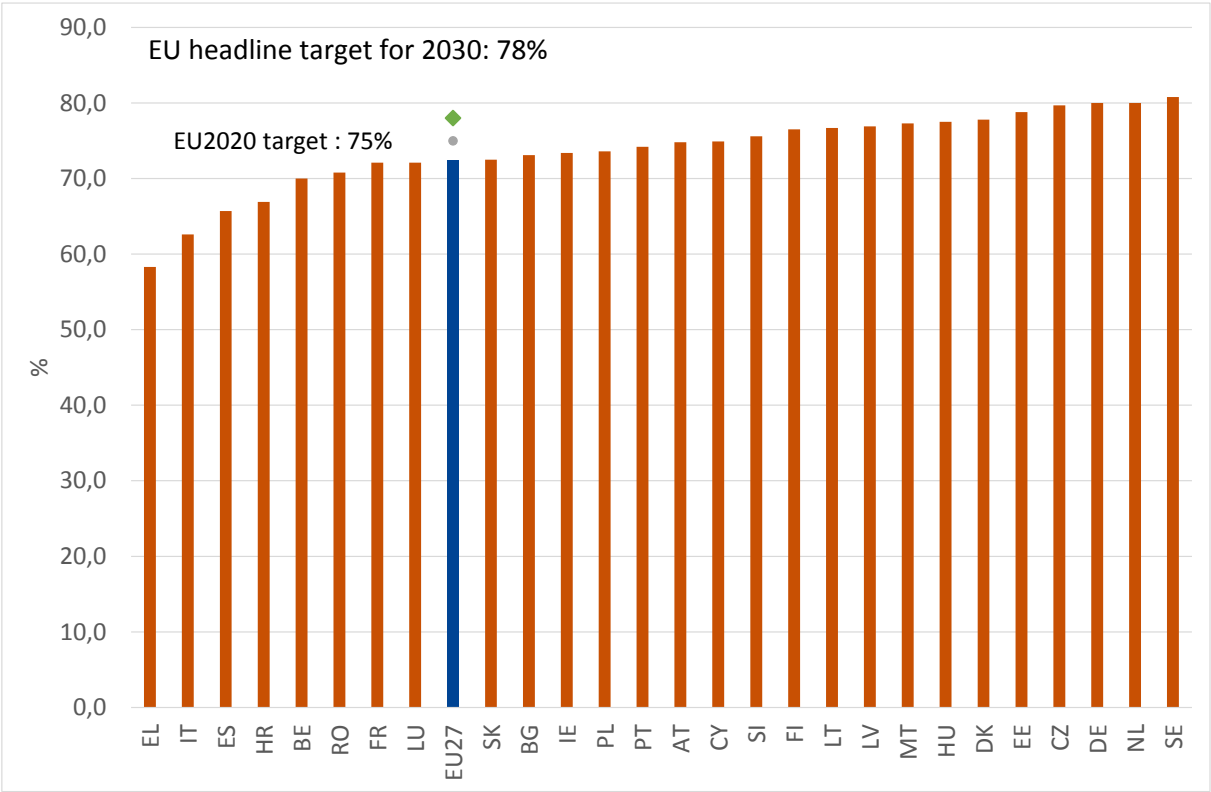
⁴² L'objectif relatif au taux d'emploi a été fixé en tenant compte de scénarios simulés en fonction du taux de croissance du PIB potentiel et des projections démographiques d'Eurostat jusqu'en 2030, ainsi que du rapport entre emploi et PIB pendant la reprise 2013-2019.

Les États membres sont en train de définir leurs propres objectifs nationaux conformément aux ambitions intégrées dans les grands objectifs de l'UE. L'engagement social de Porto du 7 mai 2021 (signé par les présidents du Parlement européen et de la Commission européenne, par le Premier ministre portugais, par les partenaires sociaux de l'UE et par la Plateforme sociale) a appelé les États membres à fixer des objectifs nationaux ambitieux qui, compte tenu du niveau de départ de chaque pays, apportent une contribution adéquate à la réalisation des objectifs européens. En juillet 2021, la Commission a invité les États membres à transmettre leurs propositions initiales d'objectifs nationaux à l'horizon 2030. Tant les grands objectifs de l'UE que les objectifs nationaux seront contrôlés dans le cadre du Semestre européen.

Conformément au grand objectif relatif au taux d'emploi, un niveau d'emploi élevé est une priorité essentielle à l'horizon 2030 si l'on veut permettre à chacun de participer pleinement à l'économie et à la société. La participation au marché du travail est importante pour favoriser le potentiel de croissance durable et inclusive, encourager une participation active à la société et contribuer à la pertinence et à la viabilité budgétaire des systèmes de protection sociale, y compris au regard du vieillissement de la population. Les progrès accomplis dans les transitions écologiques et numériques sur le marché du travail seront décisifs pour l'accomplissement de cet objectif. Le taux d'emploi dans l'UE s'établissait à 72,4 % en 2020, 5,6 pp de moins que les 78 % visés à l'horizon 2030 dans le grand objectif (voir graphique 5).

Des objectifs complémentaires ont été définis dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux afin d'augmenter la participation des femmes et des jeunes au marché du travail, de manière à contribuer à l'objectif relatif au taux d'emploi global. Ces ambitions complémentaires visent à réduire de moitié l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, à augmenter l'offre de structures formelles d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) et à ramener à 9 % la proportion de jeunes (15-29 ans) qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET). Il est important de renforcer la participation des femmes au marché du travail non seulement pour avancer sur l'égalité de genre mais aussi pour améliorer le potentiel de croissance et répondre aux enjeux liés au vieillissement de la population et à la réduction de la main-d'œuvre. Avec des structures formelles d'EAJE, une plus grande participation des femmes au marché du travail peut également contribuer à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale, y compris parmi les enfants, et ce, grâce aux retombées positives sur les revenus des ménages. De même, la réduction du taux de jeunes NEET passe par l'activation du potentiel inexploité des jeunes, un élément clé pour garantir leur pleine participation à la société.

Graphique 5: taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans en 2020



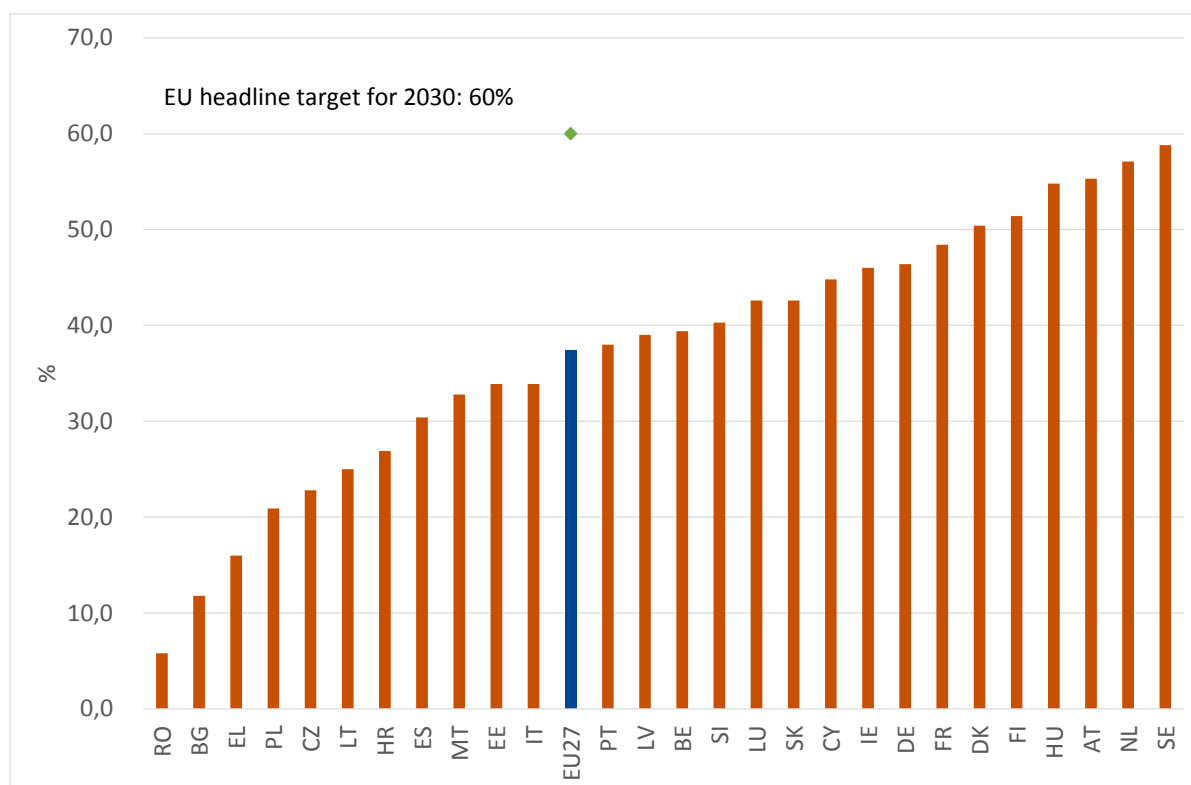
Source: Eurostat, indicateur [\[tesem010\]](#)

Le grand objectif en matière de participation des adultes à l'apprentissage d'ici à 2030 répond à la nécessité de faire en sorte que ceux-ci s'adaptent et puissent profiter des avantages qui s'offrent à eux sur un marché de l'emploi où les besoins évoluent rapidement, sous l'influence de la crise de la COVID-19 et des transformations écologiques et numériques. L'incidence de la pandémie sur l'économie et la société ainsi que les changements structurels qui s'annoncent montrent l'importance de la requalification tout au long de la carrière et du développement des compétences tout au long de la vie. C'est plus important que jamais, alors que les transitions écologiques et numériques devraient fondamentalement modifier les compétences recherchées dans de nombreux emplois et en créer de nouveaux. Dans ce contexte, le grand objectif de l'UE en matière de participation des adultes à des activités d'apprentissage a été fixé à 60 %, contre un taux de 37,4 % en 2016⁴³ (voir graphique 6). L'objectif pour 2030 est donc ambitieux et mise sur un redoublement des efforts de la part de l'UE et des États membres, encouragés en cela par la stratégie européenne en matière de compétences, ainsi que sur un financement supplémentaire important de l'UE en faveur de la formation, notamment dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience (voir chapitre 2.2).

Seuls des systèmes d'éducation et de formation reposant sur des bases solides permettront d'atteindre l'objectif en matière de participation des adultes à l'apprentissage, tandis que l'acquisition des compétences doit répondre aux besoins du marché du travail de demain. Le niveau d'éducation est un facteur déterminant pour les perspectives d'emploi des jeunes, et pose les fondations de leur apprentissage tout au long de la vie. Et pourtant, pas moins de 15,7 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans dans l'UE n'avaient pas atteint au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en 2020. Pour cette raison, le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux fixe comme objectifs complémentaires de réduire encore le décrochage scolaire et d'accroître la participation au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Qui plus est, l'objectif complémentaire visant à ce qu'au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans possèdent au moins des compétences numériques de base reconnaît le rôle essentiel de ces compétences pour la pleine participation aux marchés du travail et aux sociétés de demain. Il est particulièrement urgent d'intervenir dans ce domaine, compte tenu de la lenteur des progrès enregistrés au niveau de l'UE depuis 2015 (passant de 54 % en 2015 à 56 % en 2019).

⁴³ Comme au chapitre 1.2, les dernières données disponibles remontent à 2016. La Commission surveillera l'indicateur avec Eurostat et procédera à une analyse approfondie des données issues des deux sources une fois qu'elles seront disponibles (en 2023) afin de garantir la qualité et la comparabilité des données.

Graphique 6. participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (en %, 2016)



Source: extraction spéciale, disponible [en ligne sur le site d'Eurostat](#).

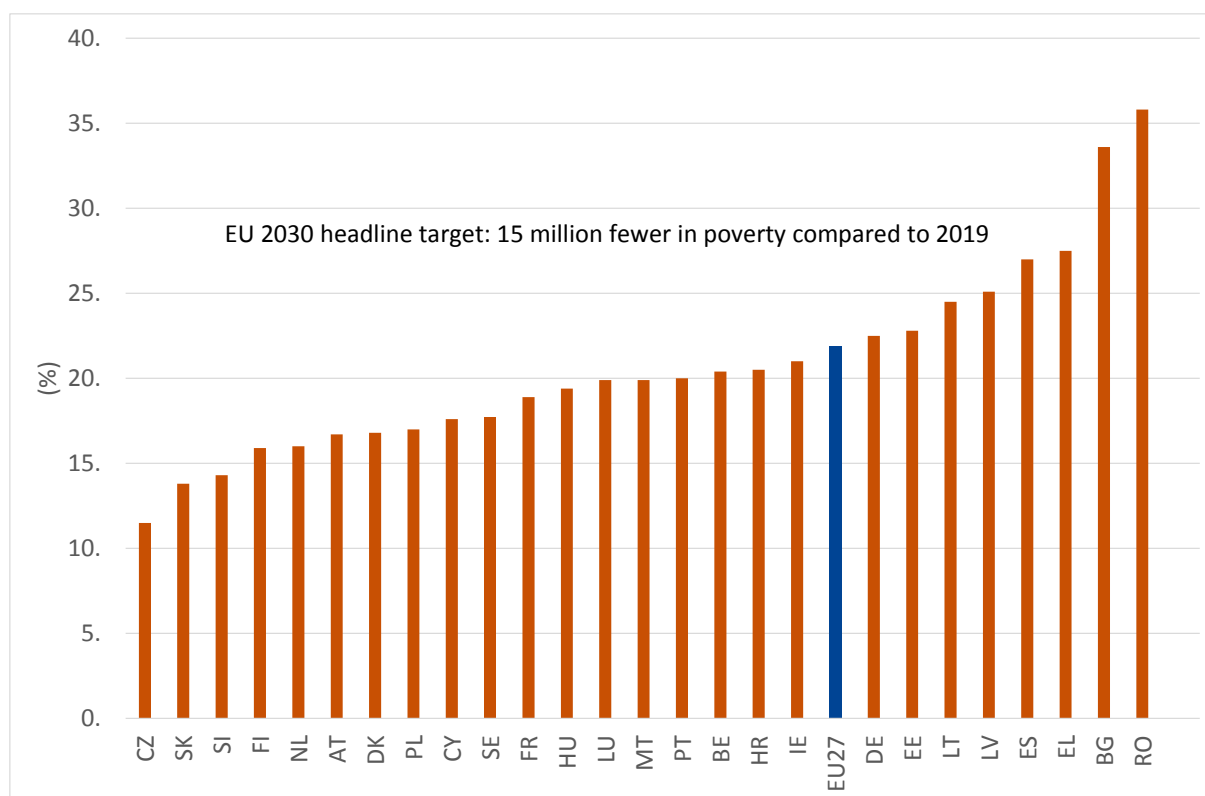
Il est essentiel de réduire sensiblement la pauvreté et l'exclusion sociale pour garantir une croissance inclusive ainsi qu'une convergence sociale et économique ascendante dans l'UE.

L'objectif pour 2030 vise à réduire de 15 millions le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) d'ici à 2030⁴⁴. En 2020, le taux AROPE moyen dans l'UE s'établissait à 21,9 % (voir graphique 7). Pour atteindre l'ambition assortie à l'objectif de réduction de la pauvreté de l'UE, les États membres devront agir dans les trois domaines que sont l'aide au revenu, l'accès aux biens et services et l'intégration sur le marché du travail.

Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux a fixé comme objectif complémentaire de réduire le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Il est capital de s'intéresser aux enfants pour briser le cycle intergénérationnel de la pauvreté et contribuer à l'égalité des chances dans l'UE. Pour réaliser cette ambition, l'objectif complémentaire propose de réduire le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale d'au moins 5 millions d'ici 2030.

⁴⁴ Compte tenu du scénario démographique central d'Eurostat pour la décennie 2020.

Graphique 7: taux AROPE pour l'ensemble de la population en 2020 (en %)



Source: indicateur Eurostat [[tepsr_lm410](#)]. L'objectif visant une réduction de 15 millions de personnes d'ici à 2030 correspondrait à un taux AROPE de 17,6 %, selon la valeur de base en 2019 et le scénario démographique central d'Eurostat pour la décennie 2020.

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

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

Depuis 2017, des cadres d'évaluation comparative ont été élaborés par la Commission et font l'objet de discussions avec les États Membres dans divers domaines, conformément à une approche commune approuvée par le Comité de l'emploi (COEM) et par le Comité de la protection sociale (CPS). Les cadres portent sur les domaines suivants: 1) prestations de chômage et politiques actives du marché du travail, 2) compétences et apprentissage des adultes, et 3) revenu minimum. Les principaux résultats de ces exercices ont été présentés dans les précédents rapports conjoints sur l'emploi. La Commission a aussi lancé des travaux sur d'autres cadres susceptibles d'être utilisés lors de prochains cycles du Semestre, notamment au sein du Comité de l'emploi concernant les salaires minimums et les négociations collectives, et au sein du Comité de la protection sociale concernant l'adéquation des pensions ainsi que l'accueil de l'enfance et l'aide à l'enfance.

Le cadre en matière d'accueil de l'enfance et d'aide à l'enfance a été approuvé par le Comité de la protection sociale en octobre 2021. Il recense des indicateurs de résultat (sur la fréquentation des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, la pauvreté infantile et la privation touchant particulièrement les enfants) et des indicateurs de progression (l'écart de fréquentation des structures d'accueil pour les enfants par quintile de revenu, l'incidence des transferts sociaux sur la pauvreté infantile, les écarts dans la surcharge des coûts du logement et le taux de privation de logement pour les enfants, l'incidence de la parentalité sur l'emploi dans la tranche d'âge des 25-49 ans et la part de la population âgée de 25 à 49 ans inactive ou qui travaille à temps partiel en raison de responsabilités familiales, par sexe). Pour apprécier le caractère satisfaisant de l'aide au revenu, deux indicateurs ont été adoptés en lien avec le revenu d'un couple qui ne travaille pas avec deux enfants et celui d'un couple avec deux enfants au sein duquel seul un parent est rémunéré à un bas salaire, chacun de ces indicateurs étant présenté comme un pourcentage du seuil de pauvreté. Une série d'informations contextuelles sont fournies pour mieux rendre compte de la situation des États membres dans le suivi des tendances. Certains domaines sont aussi pointés comme nécessitant des travaux supplémentaires, notamment en ce qui concerne les leviers d'action.

En renforçant la compréhension commune des indicateurs et des leviers stratégiques pertinents dans un domaine d'action, les cadres d'évaluation comparative contribuent fortement à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Dans la foulée de l'adoption du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, les futurs cadres d'évaluation comparative prendront en considération le tableau de bord social révisé. Les principaux résultats de ces exercices sont présentés dans le rapport conjoint sur l'emploi.

EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES - ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS

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

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

2.1.1 Indicateurs clés

Passé le premier choc causé par la crise de la COVID-19, les résultats sur le marché du travail se sont stabilisés en 2021. Malgré une baisse du PIB de l'UE de 6 % en glissement annuel en 2020, le taux de chômage n'a augmenté que de 0,4 pp, passant d'une moyenne de 6,7 % à 7,1 % au cours de la même période (avec une hausse de 1,4 pp des chiffres mensuels entre les 6,3 % d'avant la crise en mars 2020 et le pic de 7,7 % atteint en septembre 2020). La hausse relativement limitée du chômage est due aux mesures de soutien telles que les mesures de chômage partiel et autres programmes de maintien de l'emploi. Une participation réduite au marché du travail, principalement due aux craintes de contagion et aux chances limitées de trouver un emploi dans un contexte d'activité économique atone, a aussi contenu la hausse du taux de chômage. S'il est vrai que la reprise économique favorisera la création d'emplois, il ne faut pas s'attendre à retrouver les niveaux d'emploi d'avant la crise avant 2022, et ce, en dépit du fait que le taux de chômage se rapproche du niveau d'avant la crise (6,7 %) en septembre 2021.

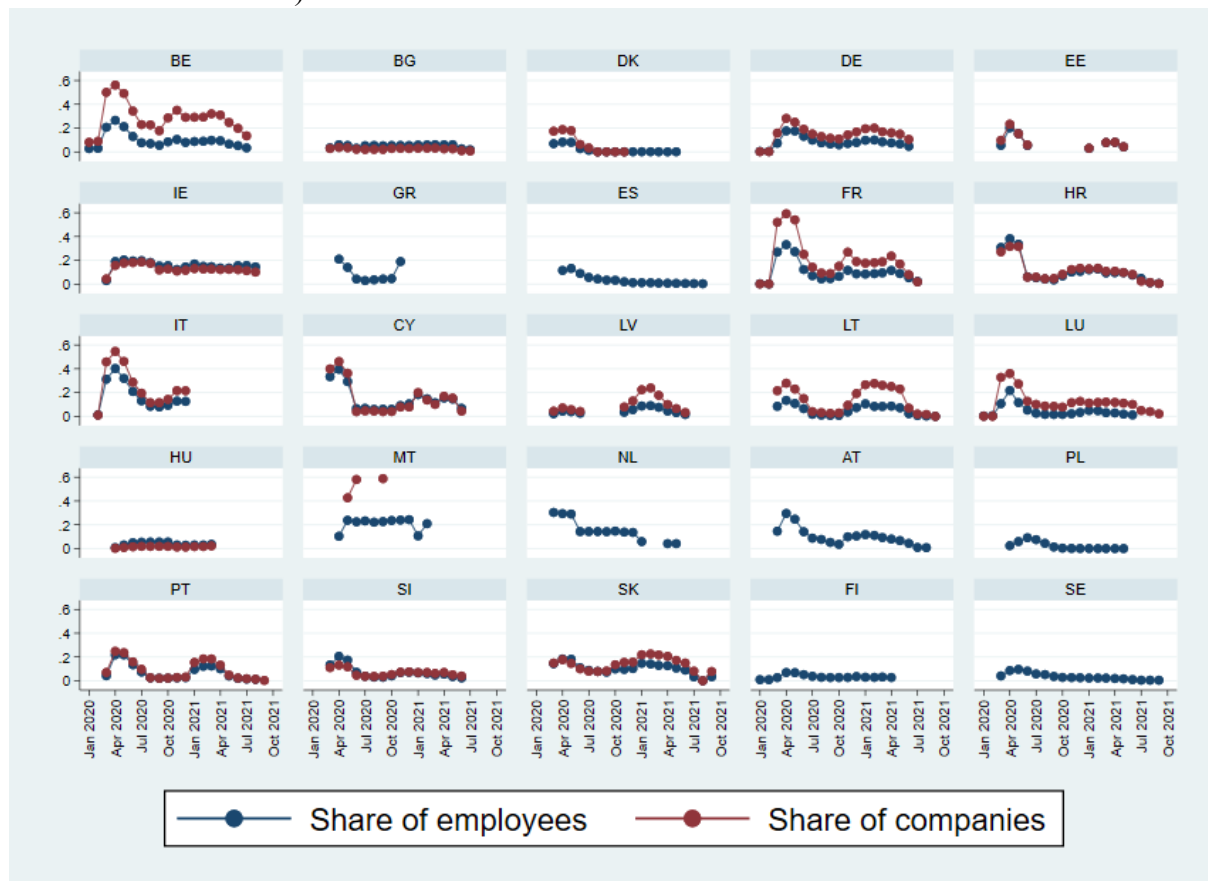
Le nombre de travailleurs bénéficiant de régimes de chômage partiel et autres mesures similaires de maintien de l'emploi est resté élevé jusqu'à la moitié de 2021. Tous les États membres de l'UE ont introduit ou renforcé des régimes de chômage partiel et/ou autres mesures similaires de maintien de l'emploi pendant la crise de la COVID-19. Pendant la première vague de la pandémie (avril-mai 2020), le recours à ces mesures a atteint des niveaux sans précédent (dans des États membres comme la France et l'Italie, jusqu'à 40 % des salariés dans 60 % des entreprises, voir graphique 2.1.1). Le recours à ces mesures est resté important au second semestre de 2020 et au premier semestre de 2021, mais dans une moindre mesure. Ces mesures de soutien ont grandement contribué à limiter les effets de la pandémie sur le marché du travail, entre autres sur les taux d'emploi et en particulier pour les travailleurs à faibles revenus (Eurostat, 2021⁴⁵). Dans certains États membres (en Estonie et en Lettonie, par ex.), ces mesures avaient été abandonnées, mais ont été à nouveau introduites pour faire face au retour de la pandémie. Dans le cadre de la réponse de l'UE à la pandémie, en 2020, 19 États membres, soit environ 31 millions de personnes et 2,5 millions d'entreprises, ont bénéficié d'une aide au titre de l'instrument SURE⁴⁶. Il sera essentiel de veiller à ce que les dispositifs de chômage partiel facilitent et soutiennent les processus de restructuration et ne retardent pas les ajustements structurels. Pour cette raison, ces mesures d'urgence exceptionnelles devraient être progressivement abandonnées au moment venu.

⁴⁵ [Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) (incidence de la crise de la COVID-19 sur les revenus de l'emploi - estimations avancées).

⁴⁶ Deuxième rapport sur la mise en œuvre de SURE [COM(2021) 596].

Graphique 2.1.1: la part des salariés et des entreprises ayant bénéficié des mesures de chômage partiel et autres mesures de maintien de l'emploi a progressivement diminué

La couverture des mesures de maintien de l'emploi a varié d'un État membre à l'autre (en %, entre le T1 2020 et le T3 2021)



Remarque: aucune donnée n'était disponible pour la République tchèque et la Roumanie.

Source: Eurostat, statistiques sur la COVID-19⁴⁷

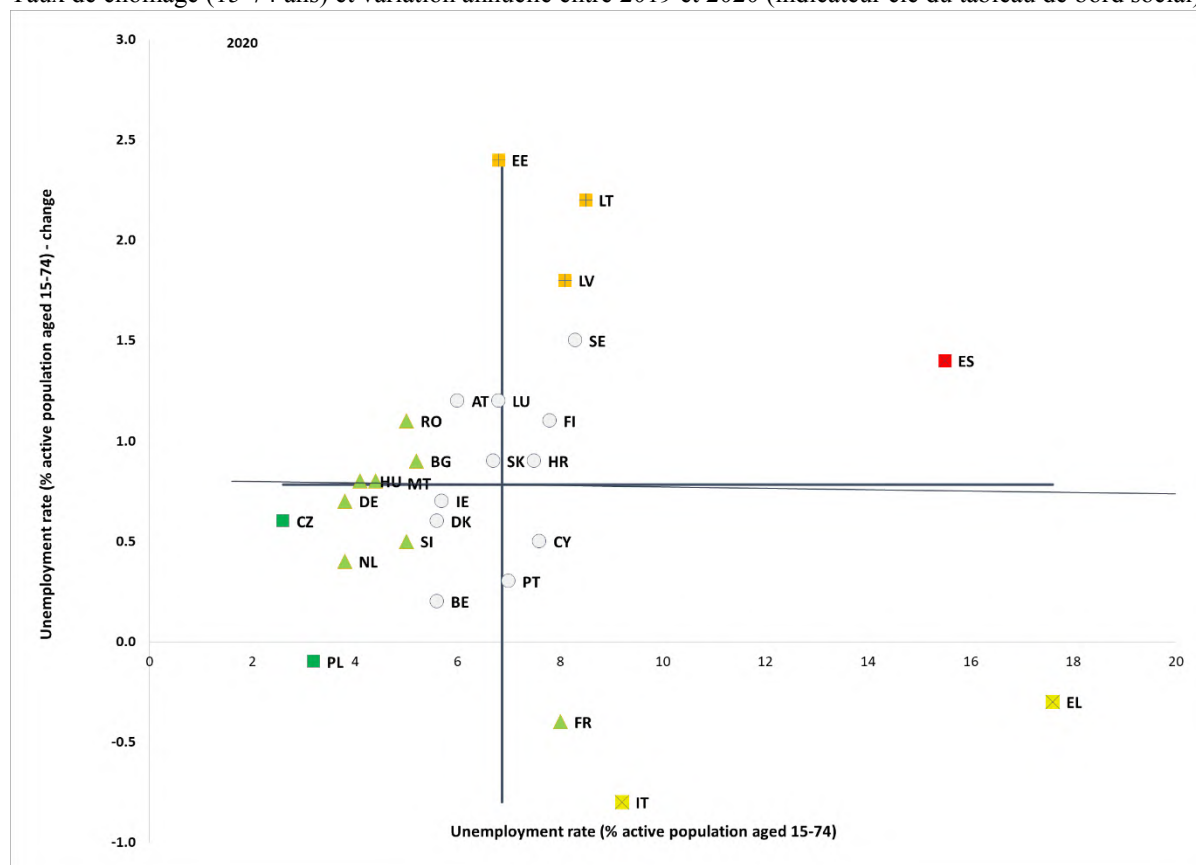
⁴⁷

[Society and work - COVID-19 - Eurostat \(europa.eu\) \(Société et travail - COVID-19\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

Dans la plupart des États membres de l'UE, le chômage s'est aggravé en 2020 par rapport à 2019. En 2020, le taux de chômage a augmenté dans tous les États membres, à l'exception de quatre, par rapport à 2019 (voir graphique 2.1.2), le niveau record de l'UE (7,7 %) ayant été atteint en septembre 2020. Au niveau du tableau de bord social, la situation reste "critique" en Espagne, où le taux de chômage déjà élevé a encore augmenté en 2020, tandis que la Grèce et l'Italie se classent dans la catégorie "faible, mais en voie d'amélioration". La situation du chômage dans les États baltes s'est fortement détériorée au cours de 2020, mais de récentes données font état d'un rebond observé en 2021. Au cours des neuf premiers mois de 2021, la Grèce (- 2,9 pp), la Lituanie (- 2,2 pp) et l'Estonie et Chypre (- 1,6 pp) ont enregistré les plus fortes baisses du taux de chômage. Au cours de la même période, l'Espagne et le Portugal ont enregistré des progrès moins marqués, mais néanmoins supérieurs à 1 pp.

Graphique 2.1.2: le chômage a augmenté dans la plupart des États membres en 2020

Taux de chômage (15-74 ans) et variation annuelle entre 2019 et 2020 (indicateur clé du tableau de bord social)



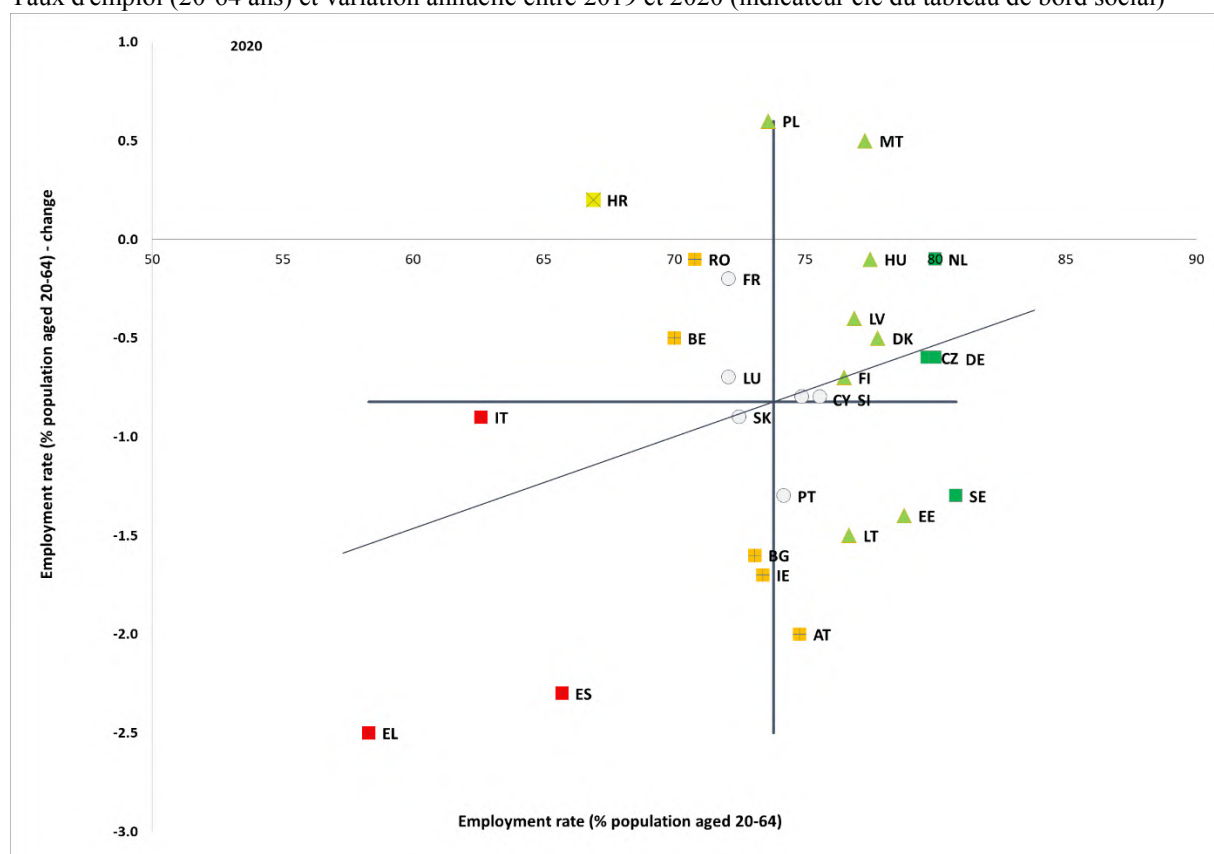
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat, [\[une_rt_a\]](#) EFT.

D'après l'indicateur du tableau de bord social, l'emploi dans presque tous les pays de l'UE a diminué en 2020 par rapport à 2019. Comme le montre le graphique 2.1.3, la Grèce, l'Italie et l'Espagne sont toujours dans des "situations critiques" selon la méthodologie du tableau de bord social, ce qui s'explique par les nouvelles baisses de l'emploi qui ont fait tomber les taux aux alentours de 65 %, voire moins. D'autre part, la Suède, l'Allemagne, la République tchèque et les Pays-Bas se classent dans la catégorie "meilleures performances" (avec des taux proches ou au-dessus des 80 % en 2020). Dans l'ensemble, le taux d'emploi dans l'UE (dans le groupe d'âge des 20-64 ans) est tombé à 72,4 % en 2020 (-0,7 pp par rapport à 2019). Les taux d'emploi ont commencé à se redresser au T3 2020, et au T3 2021, ils ont atteint le niveau du T4 2019. L'écart entre le taux d'emploi dans les villes et dans les zones rurales dans l'UE n'a pas souffert de la crise de la COVID-19 et s'établissait à 0,9 pp en 2020 pour la population âgée de 20 à 64 ans (une baisse de 0,1 pp par rapport à 2019). Les données de comptabilité nationale montrent que, entre le T1 et le T3 2021, la croissance de l'emploi était positive dans tous les États membres. Dans dix-neuf États membres, le taux d'emploi total au T3 2021 avait dépassé les niveaux d'avant la crise (T4 2019).

Graphique 2.1.3: le taux d'emploi a chuté dans presque tous les États membres en 2020

Taux d'emploi (20-64 ans) et variation annuelle entre 2019 et 2020 (indicateur clé du tableau de bord social)



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

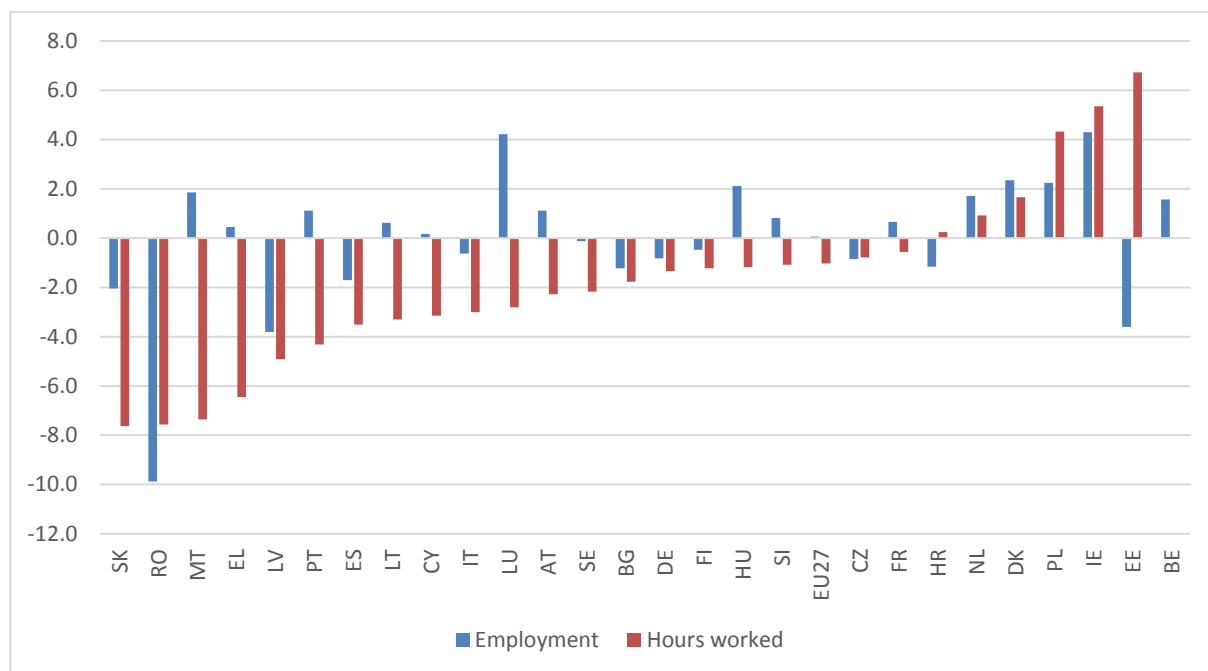
Source: Eurostat [[lfsi_emp_a](#)], EFT.

À l'exception de deux États membres, tous ont enregistré une baisse du nombre d'heures travaillées par personne employée depuis le début de la crise de la COVID-19. Conséquence des mesures prises pour limiter les effets immédiats de la crise sur l'emploi, la réduction du nombre total d'heures travaillées est plus importante que ne l'auraient laissé croire les variations des taux d'emploi globaux (graphique 2.1.4). Le nombre de pertes d'emploi évitées dépendait aussi des caractéristiques de l'emploi, y compris de la nature critique des métiers, de la possibilité de les exercer en télétravail, ainsi que du niveau requis d'interaction sociale. Après un pic atteint au T2 2020, le nombre de travailleurs absents est retombé aux niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des États membres. Depuis le début de la reprise, le nombre d'heures travaillées est resté sous les niveaux d'avant la pandémie dans tous les pays, à l'exception de la Pologne, des Pays-Bas, de la Croatie et de l'Estonie. Le faible nombre d'heures travaillées est sans doute révélateur du recours au chômage partiel dans un contexte d'activité toujours ralentie; pourtant, il est encore difficile de prédire quand le nombre d'heures travaillées par personne salariée retrouvera les niveaux d'avant la crise⁴⁸. La section 2.2 présente la répartition par genre de l'évolution des heures travaillées.

⁴⁸ Commission européenne, 2021, "Labour Market and Wage Developments in Europe" (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe), Rapport annuel 2021, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne (N° de catalogue: KE-BN-21-001-EN-N).

Graphique 2.1.4: la plupart des États membres ont enregistré une baisse importante de l'emploi et du nombre total d'heures travaillées

Variation de l'emploi total et du nombre total d'heures travaillées entre le T4 2019 et le T3 2021 (en %)



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 pour BE ne sont pas disponibles. Les données pour DK se rapportent au T2 2021.

Source: Eurostat [namq_10_a10_e] comptes nationaux

L'emploi a diminué plus fortement dans les secteurs plus touchés par les fermetures et par les mesures de confinement nécessaires introduites pour lutter contre la pandémie. Les plus fortes baisses de l'emploi ont été observées dans les secteurs les plus durement touchés par les fermetures, comme l'hébergement, l'alimentation et les activités des agences de voyage, la culture et les services aux ménages⁴⁹. À l'inverse, la fabrication de produits pharmaceutiques de base, l'assurance, la programmation informatique et les télécommunications comptent parmi les activités qui ont enregistré les plus fortes hausses de l'emploi en 2020 (par rapport à l'année précédente).⁵⁰ Les secteurs les plus touchés sont aussi ceux qui ont profité le plus des régimes de chômage partiel.

⁴⁹ Eurofound (2021), COVID-19: conséquences sur l'emploi et la vie professionnelle, série de documents sur la COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁵⁰ Commission européenne (2021), Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021.

Le travail indépendant a connu une baisse plus forte que l'emploi total, avec quelques différences d'un pays à l'autre. En 2020, le nombre de travailleurs indépendants dans l'UE a diminué de 1,5 %, ce qui représente une part de 14 %; cette baisse était plus marquée parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés (-4,7 %). Les travailleurs indépendants en Allemagne et en Italie ont été particulièrement touchés. Onze États membres ont néanmoins enregistré une augmentation du nombre de travailleurs indépendants, notamment la Pologne, la France, les Pays-Bas et la Hongrie. Au deuxième trimestre de 2021, le nombre de travailleurs indépendants dans l'UE a baissé de 2,6 % par rapport au même trimestre l'année précédente, avec une baisse de 5 % parmi les travailleurs indépendants sans salariés accompagnée d'une hausse de 3% parmi les employeurs. Les plus forts reculs en 2021 ont été enregistrés en Roumanie, en Italie et au Portugal. Entre le T1 2021 et le T2 2021, si l'emploi total s'est redressé dans l'UE, ce n'est pas le cas du travail indépendant⁵¹.

⁵¹ Chiffres des comptes nationaux, corrigés des variations saisonnières.

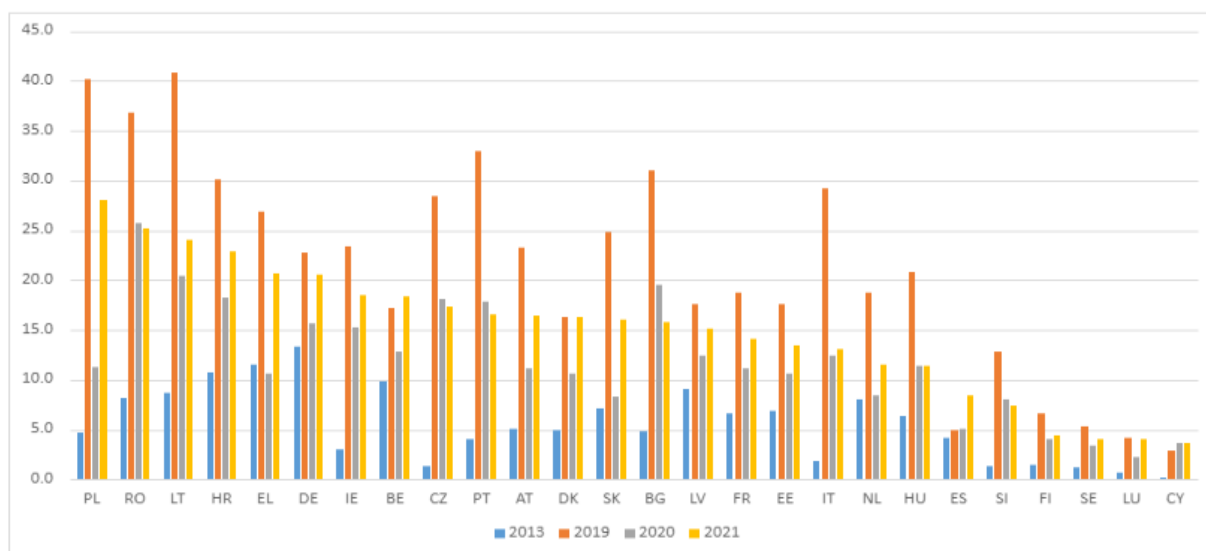
La crise de la COVID-19 a temporairement réduit les niveaux historiquement élevés des pénuries de main-d'œuvre atteints auparavant, mais ces niveaux augmentent à nouveau dans la plupart des États membres. Les pénuries de main-d'œuvre désignent le fait pour un employeur de ne pas trouver les travailleurs dont il a besoin pour occuper les postes vacants. Avant la crise, au T2 2019, le taux de vacance s'établissait à 2,4 % dans l'EU-27. Ce taux est tombé à 1,6 % au T2 2020 et n'a cessé d'augmenter depuis pour atteindre 2,3 % au T2 2021, ce qui a presque complètement amorti les effets de la COVID-19. D'après les enquêtes européennes de conjoncture (European Business and Consumer Surveys, EU-BCS), avant la pandémie, les pénuries de main-d'œuvre culminaient à un niveau historique dans 16 États membres (Autriche, Belgique, Bulgarie, Estonie, Grèce, France, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie et République tchèque - voir graphique 2.1.5)⁵². La baisse de l'activité économique due à la COVID-19 a conduit à une diminution des pénuries de main-d'œuvre dans presque tous les États membres⁵³. En 2021, sous l'effet du relâchement des mesures de confinement et de la reprise économique progressive, les pénuries de main-d'œuvre ont recommencé à augmenter dans la plupart des États membres. Dans des secteurs tels que la construction, la santé et les soins de longue durée, mais aussi les technologies de l'information et de la communication, les pénuries de main-d'œuvre de longue durée sont à l'origine de ce phénomène. Les pénuries se sont rapprochées de leurs niveaux d'avant la pandémie au deuxième trimestre de 2021, tandis que la baisse du chômage est restée marginale. Dans certains États membres, l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre a été plus marquée que dans d'autres. C'est en Pologne, en Roumanie, en Lituanie, en Croatie, en Grèce et en Allemagne que les employeurs ont été les plus nombreux (plus de 20 %) à déclarer que les pénuries de main-d'œuvre avaient été un facteur important limitant la production lors des trois premiers trimestres de 2021.

⁵² Les résultats confirment dans les grandes lignes les conclusions de l'enquête de la Banque européenne d'investissement sur l'investissement en 2019.

⁵³ Probablement limitée, il faut le dire, par l'introduction des mesures de chômage partiel et autres mesures d'aide à l'emploi.

Graphique 2.1.5: les pénuries de main-d'œuvre déclarées ont diminué en raison de la pandémie dans la plupart des États membres, mais elles repartent à la hausse alors que la reprise s'installe

Indice relatif aux pénuries de main-d'œuvre - Proportion d'employeurs dans les secteurs de l'industrie manufacturière, des services et de la construction qui déclarent que les pénuries de main-d'œuvre sont un facteur important limitant leur production (en %, 2013-2021).



Remarques: les pays sont classés par ordre décroissant de pénuries de main-d'œuvre en 2021. Les données de 2021 sont calculées comme la moyenne des trois premiers trimestres.

Source: EU-BCS.

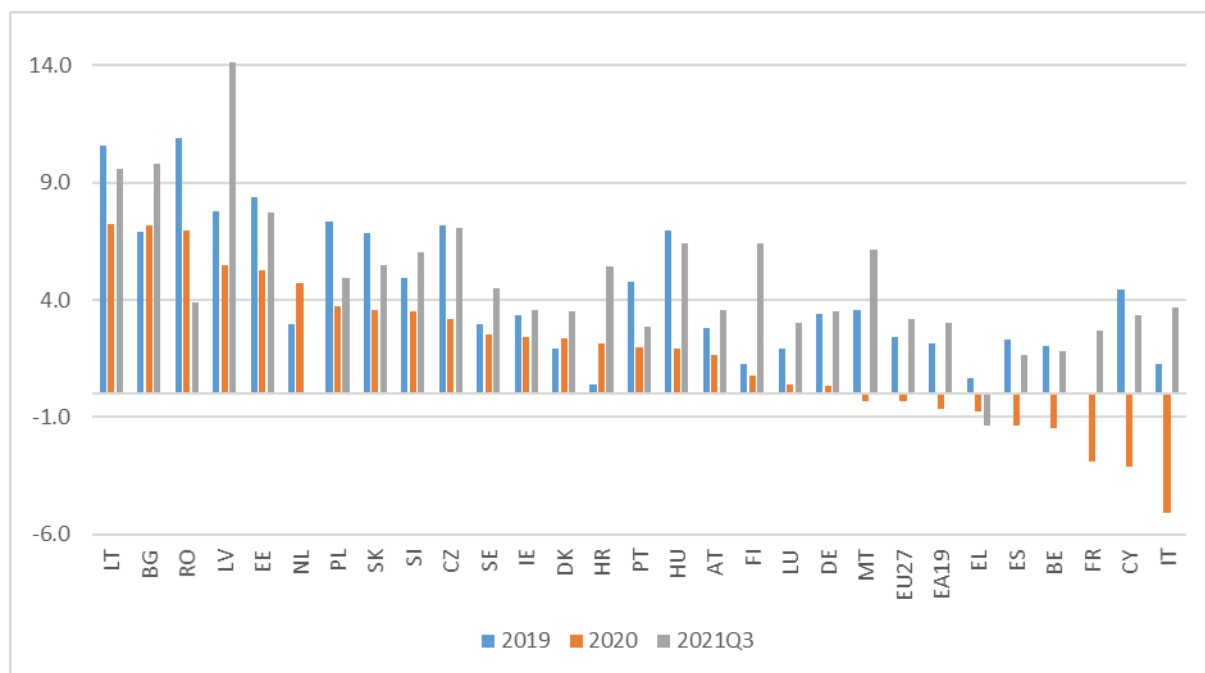
La crise de la COVID-19 a entraîné une baisse importante du taux de croissance des salaires nominaux, suivie d'une reprise au premier semestre de 2021. Par rapport à 2019, lorsque les salaires⁵⁴ avaient augmenté à un taux de 3,6 % dans l'EU-27, 2020 a été marquée par une croissance des salaires négative de -1,8 %. Cette baisse peut s'expliquer, au moins en partie, par l'incidence des systèmes de chômage partiel, avec quelques variations en fonction de la conception des mesures nationales⁵⁵. Néanmoins, derrière ce total négatif se cache une grande hétérogénéité entre les pays. En 2020, la Lituanie, la Roumanie, la Pologne, les Pays-Bas et la Bulgarie ont enregistré une forte croissance des salaires nominaux, d'au moins 3 %. Les salaires ont décéléré dans les pays d'Europe méridionale ainsi qu'en Belgique, en Autriche et en Finlande. Les taux les plus élevés ont été observés en Italie (-6,9 %), en Espagne (-5,4 %), en France (-3,9 %) et à Chypre (-3,6 %) (graphique 2.1.6). Ils s'expliquent principalement par la réduction des heures travaillées associée à la généralisation des dispositifs de chômage partiel. Au T3 2021, par rapport à un an auparavant, tous les États membres, à l'exception de la Grèce, ont enregistré une croissance positive des salaires nominaux.

⁵⁴ Mesurés selon la rémunération nominale par salarié.

⁵⁵ Dans les pays où les prestations sont versées directement aux travailleurs et enregistrées comme transferts sociaux, les dispositifs de chômage partiel ont entraîné la baisse des coûts salariaux observée.

Graphique 2.1.6: la croissance des salaires nominaux est devenue négative pendant la crise dans plusieurs États membres, mais s'est redressée en 2021

Rémunération nominale par salarié (variation annuelle en %, 2019-2020 et T3 2021)



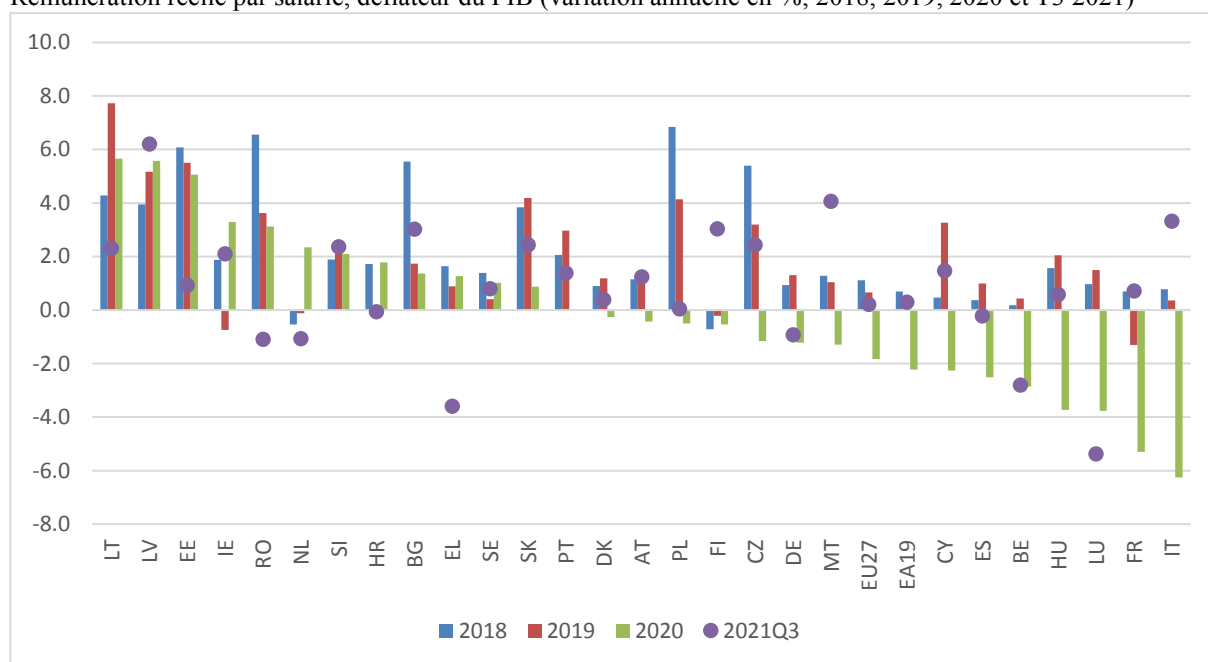
Remarques: (1) Les salaires sont mesurés par l'indicateur "Rémunération nominale par salarié", qui est calculé comme la rémunération totale des salariés divisée par le nombre total de salariés. La rémunération globale est définie comme la rémunération totale, en espèces ou en nature, payable par un employeur à un salarié en contrepartie du travail effectué par ce dernier au cours de l'exercice comptable et elle comporte deux composantes: i) salaires et traitements payables en espèces ou en nature; et ii) cotisations sociales à la charge de l'employeur. (2) Toutes les données utilisées sont des données de comptabilité nationale. Les indicateurs sont basés sur les valeurs des monnaies nationales. (3) Les pays sont classés par ordre croissant de croissance des salaires réels en 2020.

Source: Commission européenne, base de données AMECO.

Les salaires réels ont diminué dans plusieurs États membres ainsi que globalement dans l'UE en 2020, mais ont recommencé à augmenter en 2021. Le Danemark, la Hongrie, l'Allemagne, l'Autriche, la République tchèque, Malte, Chypre, la Finlande, la Belgique, le Luxembourg et la France ont enregistré une réduction de la croissance des salaires réels en glissement annuel en 2020 (voir graphique 2.1.7). Les plus fortes baisses ont été observées en France (-5,2 %) et au Luxembourg (-3,0 %). À l'inverse, c'est en Lituanie (7,0 %), en Lettonie (5,3 %) et en Roumanie (3,4 %) que les salaires réels ont le plus augmenté en 2020. Après une croissance moyenne négative des salaires réels en 2020 (-0,9 %), ceux-ci ont augmenté de 1,1 % dans l'UE au premier semestre de 2021. La plus forte croissance des salaires réels (sur base annuelle) au T3 2021 a été enregistrée en Lituanie (6,2 %), à Malte (4,7 %) et en Italie (3,3 %). À l'avenir, l'incertitude autour de la perspective d'inflation pourrait influencer l'évolution des salaires réels⁵⁶.

Graphique 2.1.7: en 2020, les salaires réels ont diminué en moyenne dans l'UE, mais sont repartis lentement à la hausse aux trois premiers trimestres de 2021

Rémunération réelle par salarié, déflateur du PIB (variation annuelle en %; 2018, 2019, 2020 et T3 2021)



Source: AMECO

⁵⁶ Les prévisions de l'été 2021 de la Commission européenne tablent sur une hausse modérée de l'inflation en 2021 et en 2022, mais soulignent que l'inflation pourrait être plus élevée que prévu si les contraintes d'approvisionnement se prolongent et si les pressions sur les prix se répercutent plus fortement sur les prix à la consommation. Voir Commission européenne, Document institutionnel 156, juillet 2021 (prévisions de l'été).

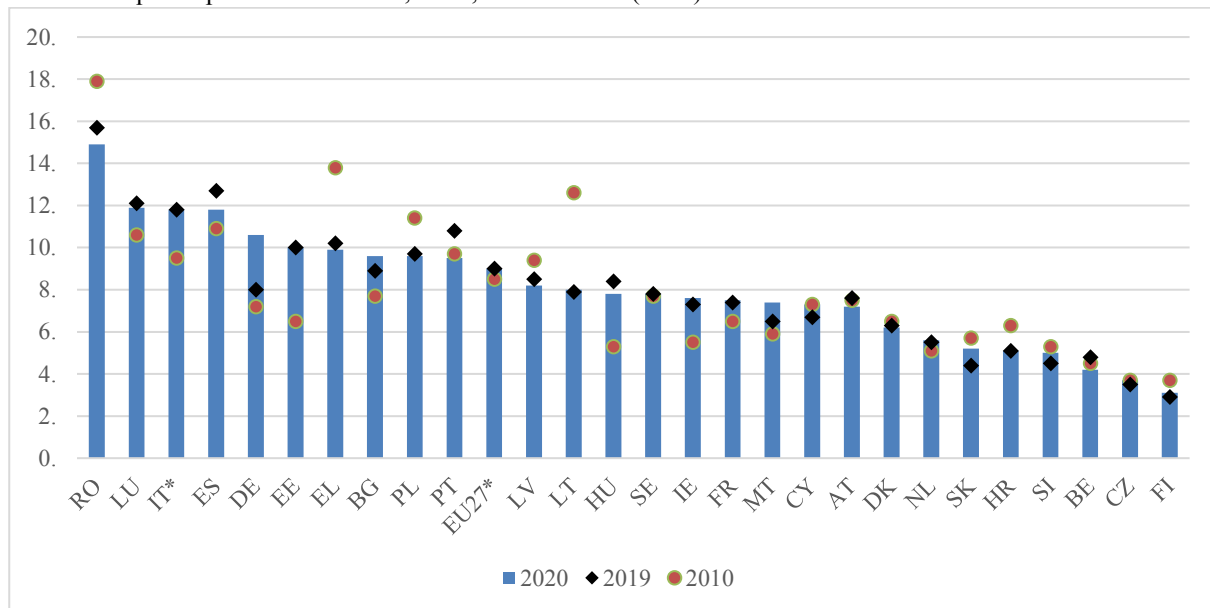
Les salaires horaires ont fortement augmenté en 2020 en raison de l'ajustement drastique à la baisse des heures travaillées par rapport au chômage partiel et autres mesures similaires de maintien de l'emploi. Les salaires horaires ont augmenté d'environ 4,6 % et 5,2 % respectivement dans l'UE et dans la zone euro (les taux les plus élevés depuis 2001), contre 2,7 % et 2,2 % en 2019. Au niveau trimestriel, les variations symétriques observées entre la rémunération horaire et la rémunération par salarié donnent à penser que la baisse de la rémunération par salarié était principalement causée par la réduction des heures travaillées, due en grande partie au chômage partiel. Dans certains États membres (Autriche, Grèce, France, Malte et Slovaquie), les augmentations de la rémunération horaire étaient plus de quatre fois supérieures à celles observées pour la rémunération nominale par salarié. Au premier trimestre de 2021, la rémunération horaire dans l'UE a augmenté à un rythme légèrement supérieur par rapport au dernier trimestre de 2020 (0,3 %).

Un emploi ne rapporte pas toujours un revenu décent. La pauvreté des travailleurs est passée de 8,5 % en 2010 à 9,0 % en 2019 dans l'EU-27⁵⁷ (voir graphique 2.1.8). En général, les travailleurs sous contrat temporaire sont exposés à un risque beaucoup plus élevé de pauvreté que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (16,2 % contre 5,9 %), au même titre que le sont 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 de faire partie du taux de travailleurs pauvres que les natifs de l'UE (20,1 % contre 8,1 %). Le graphique 2.1.8 montre que, en 2020, plus de 10 % des travailleurs étaient exposés au risque de pauvreté en Roumanie, au Luxembourg, en Espagne et en Allemagne. Au sein de ce groupe, le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent a augmenté en 2020 par rapport à 2010 en Espagne, en Allemagne et au Luxembourg.

⁵⁷ Les données pour l'EU-27 n'étaient pas disponibles à la date limite du 13 janvier 2022. 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). Pour 2007, les données concernent le seul ensemble de l'UE comparable disponible pour cette année-là, à savoir l'EU-27 avec le Royaume-Uni mais sans la Croatie. 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 % en 2019.

Graphique 2.1.8: la pauvreté des travailleurs a augmenté dans l'UE au cours de la dernière décennie.

Taux de risque de pauvreté au travail, 2020, 2019 et 2010 (en %)



Remarque: données de 2019 pour l'Italie et l'EU-27, étant donné qu'au moment de la clôture de l'analyse, les données SILC pour l'Italie n'étaient pas disponibles.

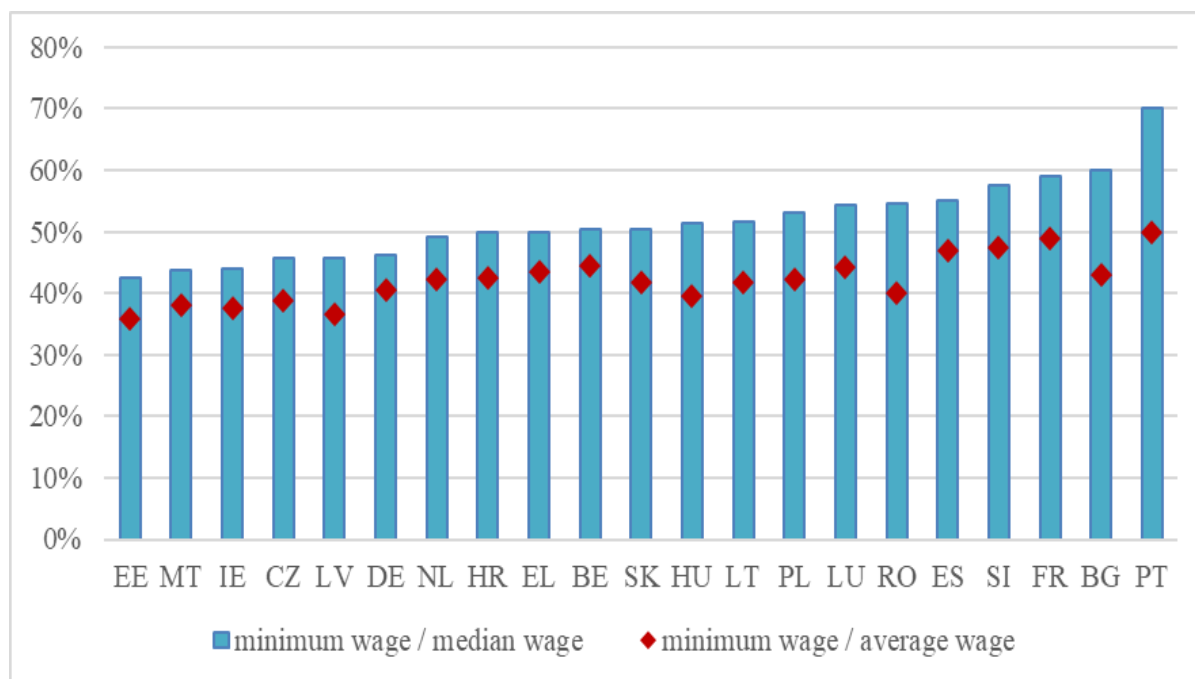
Source: Eurostat [ilc_iw01]

Malgré de récentes augmentations du salaire minimal dans de nombreux États membres, les salaires minimaux légaux, dans certains pays, restent faibles par rapport aux salaires moyens et médians. Dans la plupart des États membres, le salaire minimal légal en 2019 était inférieur à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen (voir graphique 2.1.9). En outre, la même année, dans des pays comme la Lituanie, l'Irlande, les Pays-Bas, la Hongrie, l'Estonie, la Lettonie et la République tchèque, le salaire minimal était inférieur à 50 % du salaire médian et à 40 % du salaire moyen⁵⁸ (dans certains pays, des augmentations récentes ont pu avoir une incidence sur la situation).

⁵⁸ 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 2.1.9: 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 légaux en proportion de la rémunération brute médiane et moyenne des travailleurs à plein temps (en %, 2019)



Remarque: le graphique n'inclut pas AT, CY, DK, FI, IT et SE, qui n'appliquent pas de salaire minimal légal. Dans ces pays, des conventions collectives garantissent la protection d'un salaire minimal.

Source: Eurostat [earn_mw_cur], OCDE

Les négociations collectives jouent un rôle essentiel dans la garantie d'une protection par un salaire minimal adéquat dans l'Union. La couverture des négociations collectives suit une tendance décroissante dans bon nombre d'États membres depuis ces deux dernières décennies. Cette tendance à la baisse a été plus marquée en Grèce, en Roumanie, en Bulgarie, en Slovaquie, à Chypre et en Slovénie (voir graphique 2.1.10). Dans plusieurs États membres, la réduction de la couverture des négociations collectives pourrait s'expliquer par une diminution des négociations multipartites au niveau sectoriel ou national causée par des changements réglementaires, des ajustements dans les modalités d'extension des négociations collectives ou des changements intervenant à d'autres niveaux, comme la densité des organisations patronales⁵⁹ et l'affiliation syndicale⁶⁰. De plus, les évolutions structurelles de l'économie vers des secteurs moins syndiqués, comme les services, ont aussi alimenté cette tendance, de même que le déclin de l'affiliation syndicale porté par l'avènement de formes de travail atypiques, comme le travail via une plateforme. Dans les pays qui fixent les salaires minimaux exclusivement au moyen de négociations collectives, le niveau de couverture dépasse 80 %. Chypre fait seule figure d'exception: elle a enregistré une baisse importante ces deux dernières décennies (de 65 % à 43 %) et a annoncé l'adoption d'un salaire minimal légal d'ici 2022. En Italie, en Espagne, en Finlande et au Danemark, la couverture des négociations collectives s'est étendue depuis 2000, tandis qu'en Autriche, la couverture est restée au même niveau (98 % des travailleurs couverts). La proposition de directive de la Commission relative à des salaires minimaux⁶¹ adéquats vise à améliorer le caractère adéquat des salaires notamment en faisant la promotion des négociations collectives en matière de salaires. La Commission apporte son soutien au renforcement de la capacité des partenaires sociaux dans le cadre des appels au dialogue social, du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et du FSE+.

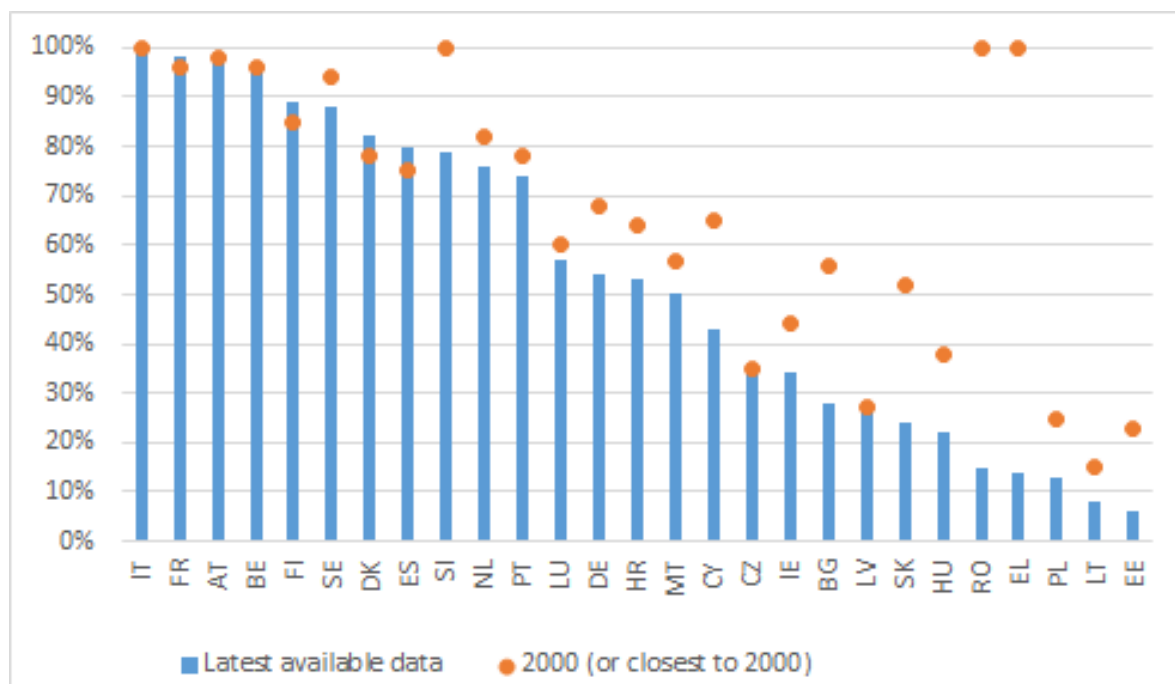
⁵⁹ La densité des organisations patronales fait référence aux membres en termes de total des personnes employées par les entreprises membres par rapport au total des personnes employées dans le domaine organisationnel des organisations.

⁶⁰ Commission européenne (2021), *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe*, rapport annuel.

⁶¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne [COM(2020) 682].

Graphique 2.1.10: le taux de couverture des négociations collectives parmi les travailleurs a diminué dans presque tous les États membres au cours de la période 2000-2019

Nombre de salariés couverts par une convention collective, divisé par le nombre total de salariés (en %, 2000 et 2019).



Remarque: (1) Les dernières données disponibles remontent à: 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) et 2014 (HR). (2) Pour l'Italie, la couverture a été revue à 100 % pour tenir compte du fait que les salaires de base fixés dans les conventions collectives (minimi tabellari) sont utilisés par les juridictions du travail comme référence pour l'application du principe constitutionnel de la rémunération proportionnée et suffisante.

Source: OCDE/base de données AIAS (2021)

Les transitions écologique et numérique devraient fortement influencer l'évolution du marché du travail. La pandémie a accéléré les tendances actuelles à la numérisation des économies et des sociétés de l'UE. Les technologies numériques offrent de nouvelles manières d'apprendre, de travailler, de réaliser des ambitions et d'améliorer l'accès à l'éducation et aux possibilités d'emploi. Sur le marché du travail, elles créent de nouvelles possibilités d'emploi et contribuent à une meilleure adéquation entre les employeurs et les travailleurs. Cela étant, elles représentent aussi une menace pour les emplois existants, en particulier dans les secteurs où les procédés sont très systématiques et les activités exercées par des personnes moins instruites. Une plus grande polarisation peut de ce fait apparaître, marquée par une baisse de l'emploi dans les professions moyennement rémunérées et un essor simultané des professions faiblement et fortement rémunérées⁶². D'autre part, si les bonnes politiques sont mises en place à l'appui de cet objectif, la transition vers la neutralité climatique pourrait créer jusqu'à un million d'emplois "verts" supplémentaires d'ici à 2030 dans l'UE, même si les retombées varieront selon les métiers, les secteurs et les régions.⁶³ De manière intéressante, l'analyse montre que les emplois devraient être créés dans les secteurs des énergies renouvelables, de la construction, de l'agriculture et de la sylviculture, et principalement dans la catégorie des compétences moyennes, ce qui peut de ce fait contribuer à atténuer la tendance précitée de polarisation du marché du travail. Néanmoins, dans un cas comme dans l'autre, des travailleurs pourraient perdre leur emploi (notamment dans les secteurs des ressources minérales et les secteurs à forte intensité énergétique) et pourraient voir leurs tâches ainsi que les compétences recherchées se modifier de plus en plus. Les transitions sans heurts sur le marché du travail pourraient contribuer à des gains d'efficacité, et stimuler la productivité et les salaires, en particulier dans les secteurs tournés vers l'avenir. Pour faciliter de telles transitions, il est crucial d'anticiper les changements et les besoins en compétences, ainsi que de mettre en place des mesures de perfectionnement et de reconversion de la main-d'œuvre (voir encadré n° 1 et chapitre 2.2.1).

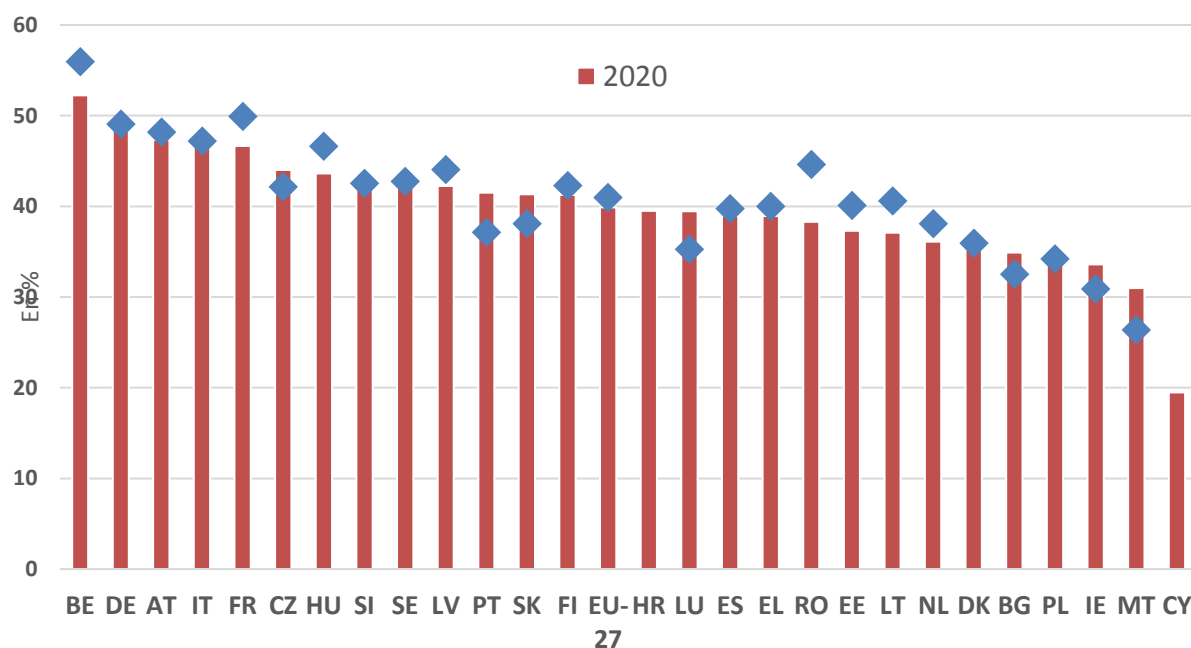
⁶² Commission européenne (2019): Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, Rapport annuel 2019, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

⁶³ Analyse d'impact accompagnant la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 14 juillet 2021, "Ajustement à l'objectif 55": atteindre l'objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique, [COM\(2021\) 550 final](#).

Un coin fiscal élevé sur le travail risque de nuire à la fois à la demande et à l'offre de main-d'œuvre. Le coin fiscal sur le travail mesure la différence entre les coûts du travail pour les employeurs et la rémunération nette des salariés; il est exprimé en pourcentage du coût salarial total. Le coin fiscal moyen dans l'EU-27 pour une personne seule percevant un salaire moyen a progressivement diminué depuis 2010 pour s'établir à 39,9 % en 2020. Depuis 2010, sept États membres de l'UE ont enregistré des baisses importantes (plus de 2 pp) de leur coin fiscal pour un salaire moyen, la Roumanie (- 6,3 pp), la Belgique (- 3,7 pp) et la Lituanie (- 3,5 pp) en tête. À l'inverse, depuis 2010, des augmentations importantes sont intervenues à Malte (4,6 pp), au Portugal (4,4 pp) et au Luxembourg (4,2 pp) (voir graphique 2.1.11).

Graphique 2.1.11: le coin fiscal sur le salaire moyen a diminué dans la plupart des États membres de l'UE au cours de la dernière décennie

Coin fiscal pour une personne seule percevant un salaire moyen, variation entre 2010 et 2020 (en %)



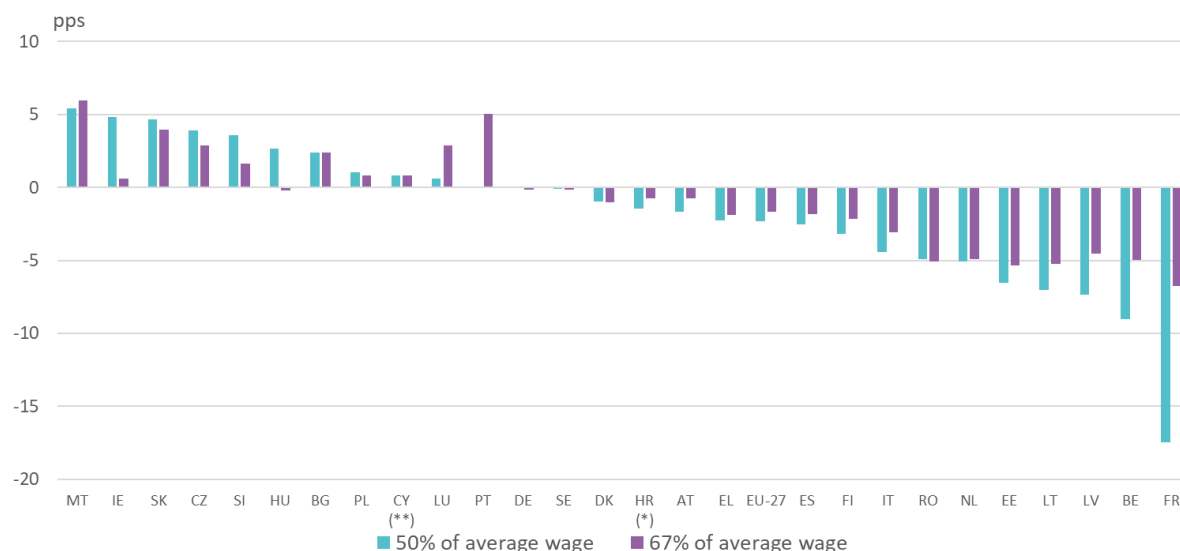
Remarques: les données pour 2010 ne sont pas disponibles pour la Croatie et Chypre.

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

Le coin fiscal pour les travailleurs à faibles revenus est généralement inférieur à celui des travailleurs dont les revenus sont plus élevés. La taxation des travailleurs à faibles revenus a d'importantes conséquences sur le marché du travail (transitions vers le marché de l'emploi; économie souterraine; voir section 2.3) et sur l'inclusion sociale (voir section 2.4). Une grande diversité caractérise les États membres à cet égard. En 2020, le coin fiscal pour les personnes percevant 50 % du salaire moyen était supérieur à 40 % en Estonie et en Lituanie, mais inférieur à 20 % à Chypre et au Danemark. Dans de nombreux pays de l'UE, le coin fiscal a diminué pour les travailleurs qui se situent au bas de l'échelle de répartition des revenus au cours de la dernière décennie. Pour ce qui est de la moyenne de l'UE, une diminution du coin fiscal de 2,3 pp a été observée entre 2010 et 2020 pour les travailleurs percevant 50 % du salaire moyen. Dans six pays (France, Belgique, Lettonie, Lituanie, Estonie, Pays-Bas), la baisse était de plus de 5 pp (voir graphique 2.1.12).

Graphique 2.1.12. dans une majorité d'États membres de l'UE, les taxes diminuent pour les travailleurs qui se situent au bas de l'échelle de répartition des revenus

Évolution du coin fiscal pour les travailleurs à faibles revenus (50 % et 67 % du salaire moyen), personne seule (en pp, 2010-2020)



Remarques: (*) données de 2013 pour la Croatie et (**) données de 2014 pour Chypre.

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

La composition du coin fiscal sur le travail varie grandement entre les États membres. Ses composantes (à savoir l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et des employeurs), et en particulier leur niveau, peuvent influencer différemment l'offre ou la demande de main-d'œuvre, du moins à court terme. Le graphique 2.1.13 donne la décomposition du coin fiscal pour un travailleur seul percevant le salaire moyen en 2020. Ce sont la France, la République tchèque et l'Estonie qui prélèvent les cotisations patronales de sécurité sociale les plus élevées, représentant plus de 25 % du coût de l'emploi. Les cotisations de sécurité sociale globales (employeurs et travailleurs confondus) sont les plus élevées, en proportion du coût de l'emploi, en Autriche (35,9 %), suivie par la France, la Slovaquie et la République tchèque. À l'exception du Danemark, où le coin fiscal n'inclut aucun élément lié aux cotisations de sécurité sociale, l'Irlande (13,6 %) et Malte (17,8 %) enregistrent les cotisations de sécurité sociale globales les plus basses en proportion des coûts du travail. C'est en Roumanie (29,2 %) et en Lituanie (19,2 %) que les cotisations de sécurité sociale à la charge des travailleurs sont les plus élevées. Les cotisations patronales de sécurité sociale sont inférieures à 5 % en Lituanie et en Roumanie.

Graphique 2.1.13. les différences dans la composition de la charge fiscale sur le travail sont importantes entre les pays

Composition du coin fiscal pour une personne seule percevant le salaire moyen (en %, 2020)



Remarque: les États membres sont classés par ordre décroissant de niveau du coin fiscal global; les allocations familiales n'interviennent pas dans le graphique, car les données correspondent à une personne seule sans conjoint ni enfants.

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

Il est possible, dans certains cas, de déplacer la fiscalité du travail, en particulier en réduisant le coin fiscal pour les catégories de revenus faibles et moyens, vers des bases d'imposition plus favorables à la croissance, tout en tenant dûment compte des éventuels effets distributifs et en garantissant une protection sociale adéquate. Les propositions législatives contenues dans la communication du 14 juillet 2021 sur l'ajustement à l'objectif 55⁶⁴, y compris la proposition de révision du système d'échange de quotas d'émission de l'UE et de la directive sur la taxation de l'énergie, sont conçues pour permettre une transition vers des énergies propres dans le respect des principes d'équité et d'efficacité, en mettant en adéquation les incitants économiques avec les objectifs climatiques de l'UE juridiquement contraignants et revus à la hausse. Il a été démontré que les taxes sur les carburants et autres produits énergétiques pèsent le plus lourdement, en pourcentage du revenu disponible, sur les ménages ayant les revenus les moins élevés.⁶⁵ Il convient donc d'élaborer avec soin les politiques pour contrer les effets distributifs, en particulier sur les catégories de revenus les plus bas⁶⁶. En 2019, près de 7 % de la population de l'EU-27, soit 31 millions de personnes, étaient incapables de chauffer correctement leur logement, avec des différences importantes selon les États membres et les catégories de revenus et, fait particulier, les catégories de revenu intermédiaire de la tranche inférieure étant touchées également^{67,68}.

⁶⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 14 juillet 2021, "Ajustement à l'objectif 55": atteindre l'objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique, [COM\(2021\) 550 final](#).

⁶⁵ 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 en [ligne](#).

⁶⁶ Selon une simulation présentée dans une étude récente, un portefeuille de 30 milliards d'euros de taxes environnementales remplaçant l'impôt sur le revenu pourrait augmenter le PIB de l'UE de 35 milliards d'euros (0,2 %) d'ici à 2030 et augmenter l'emploi de 140 000 ETP (0,1 %). D'après cette simulation, les effets sur le revenu à tous les échelons de l'échelle de répartition seraient positifs ou nuls dans tous les États membres.

⁶⁷ En 2019, la part des ménages à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (entre 60 % du revenu médian et le revenu médian) se déclarant incapables de chauffer correctement leur logement a dépassé 20 % de cette catégorie de revenu dans 5 États membres (BG, CY, LT, PT, EL).

⁶⁸ Cela étant, les catégories issues d'un milieu socio-économique défavorisé sont dans l'ensemble plus négativement touchées par les risques écologiques pour la santé, parce qu'elles y sont à la fois plus exposées et plus vulnérables: <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts>

2.1.2 Mesures adoptées

L'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) a grandement contribué à empêcher une augmentation du chômage en 2020 et en 2021. Doté d'une enveloppe de 100 milliards d'euros, SURE a fourni des prêts face à face pour aider les États membres à protéger les emplois et les revenus des travailleurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19. À ce jour, la Commission a déjà déboursé près de 95 % de l'ensemble de l'aide financière accordée par le Conseil au titre de cet instrument. Lors de la première vague de la pandémie en 2020, SURE aurait permis d'aider quelque 31 millions de personnes et 2,5 millions d'entreprises dans 19 États membres, d'après les estimations. Les réactions des bénéficiaires montrent que le soutien apporté par l'instrument SURE a joué un rôle important dans la création de leurs dispositifs de chômage partiel et dans l'augmentation de leur couverture et de leur volume⁶⁹.

⁶⁹ Deuxième rapport sur la mise en œuvre de SURE [COM(2021) 596].

Entre mars et septembre 2020 seulement, près de 100 milliards d'euros auraient été dépensés, selon les estimations, en faveur des mesures de chômage partiel et autres mesures similaires de maintien de l'emploi dans l'UE. La nature particulière, les critères d'éligibilité, le niveau et la durée de l'aide, de même que la source de financement et l'inclusion de conditions en matière de formation et la protection en cas de licenciement ont varié d'un pays à l'autre. Les dispositions relatives aux conditions en matière de perte minimale du chiffre d'affaires ont aussi varié. Quatorze États membres ont fixé une réduction minimale comprise entre 10 % et 50 % du chiffre d'affaires, au risque de limiter considérablement le nombre d'entreprises et de travailleurs ayant droit à une aide. Le niveau des revenus perçus pendant les heures non travaillées était très différent d'un État membre à l'autre. Les taux de remplacement des revenus oscillaient entre 60 % et 100 %, la plupart des pays appliquant des plafonds.⁷⁰ Tous les États membres, à l'exception de six d'entre eux, ont proposé une forme de protection contre les licenciements aux travailleurs en chômage partiel. L'**Autriche**, la **Grèce**, l'**Italie**, les **Pays-Bas** et le **Portugal** ont interdit les licenciements de l'ensemble du personnel d'une entreprise qui faisait appel au soutien du gouvernement pendant un certain temps⁷¹. Cinq pays au moins ont assorti leurs dispositions en matière de chômage partiel de la condition d'offrir une formation pendant la période d'arrêt (**Autriche, Hongrie, Allemagne, Portugal et France**), l'**Allemagne, le Portugal et la France** proposant même des incitations financières à cet effet, tandis qu'en **Hongrie** cette condition ne devient effective que lorsque la diminution du temps de travail atteint un certain niveau⁷².

⁷⁰ Grâce à ces plafonds, les mesures de chômage partiel et autres mesures similaires ont été dans l'ensemble plus efficaces pour préserver les revenus des travailleurs à plus bas salaires.

⁷¹ En Grèce, les entreprises qui ont recours au dispositif de chômage partiel SYN-ERGASIA ne sont pas autorisées à résilier les contrats des salariés inclus dans le mécanisme.

⁷² Eurofound (2021), COVID-19: conséquences sur l'emploi et la vie professionnelle, série de documents sur la COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Plus de trois quarts des États membres ont introduit des mesures spéciales d'aide au revenu pour les travailleurs indépendants pendant la pandémie. Dans tous les pays, à l'exception de trois, ces mesures étaient tout à fait nouvelles et limitées dans le temps. En ce qui concerne les groupes qui pouvaient prétendre à ces mesures, certains pays ont largement concentré l'aide sur les travailleurs indépendants dans les secteurs les plus touchés (en Belgique⁷³, en France et en Hongrie, par exemple), d'autres ciblant principalement ou exclusivement les travailleurs indépendants sans salariés (**Pays-Bas et Pologne**) ou des structures juridiques particulières⁷⁴. La République tchèque, la Grèce et le Portugal n'ont pas autorisé que l'aide au revenu pour les travailleurs indépendants soit combinée à une autre forme de soutien du gouvernement. Certains pays ont aussi mis en place des seuils de revenus inférieurs ou supérieurs pour délimiter les catégories de travailleurs indépendants pouvant prétendre aux aides. Pour ce qui est des pertes de chiffre d'affaires minimales, **la Roumanie** a limité l'accès à ces mesures aux travailleurs indépendants touchés par les fermetures complètes de certains secteurs, tandis que d'autres pays appliquaient des seuils compris entre 10 % et 5 % de perte du chiffre d'affaires. Dans l'ensemble, le niveau de l'aide au revenu en faveur des travailleurs indépendants était inférieur à celui proposé aux salariés en chômage partiel ou temporaire⁷⁵.

Au cours de 2021, la plupart des États membres ont entrepris de mettre fin à leurs régimes d'aide d'urgence ou de les limiter. En République tchèque, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie et en Pologne, les régimes temporaires spéciaux introduits en réponse à la crise ont été progressivement abandonnés entre mai et août 2021 : aux **Pays-Bas**⁷⁶ et en **Suède**, ils l'ont été en septembre 2021 ; à **Chypre** ils l'ont été en octobre 2021, et en Hongrie en novembre 2021. En **Bulgarie**, en **Grèce**, en **Croatie**, à **Malte**, en **Irlande**, en **Slovaquie**, au **Portugal** et en **Roumanie**, les différents régimes d'urgence devaient rester en vigueur (au moins) jusqu'à la fin de 2021⁷⁷. Les États membres qui appliquaient déjà des régimes permanents avant la crise de la COVID-19 ont commencé à lever les mesures d'urgence qui avaient facilité l'accès au chômage partiel.

⁷³ En Belgique, un régime d'aide existant a été étendu pendant la crise de la COVID-19.

⁷⁴ Il est question ici des différentes manières de s'établir en tant que travailleur indépendant (à des fins juridiques et fiscales), par exemple exploitant individuel, société à responsabilité limitée, société en nom collectif, etc. Dans des pays comme l'Italie, en particulier, où il existe une multitude de structures différentes pour la création d'une entreprise indépendante, toutes ne pouvaient pas prétendre à l'aide proposée.

⁷⁵ Eurofound (2021), COVID-19: conséquences sur l'emploi et la vie professionnelle, série de documents sur la COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁷⁶ Aux Pays-Bas, le train de mesures de soutien a expiré le 1^{er} octobre 2021. Toutefois, certains volets ont été rétablis à partir du 26 novembre, avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2021.

⁷⁷ En juin 2021, la Bulgarie a introduit des critères plus stricts pour l'octroi de l'aide au revenu.

Plusieurs États membres ont adapté et complété leurs dispositifs de chômage partiel pour mieux répondre aux défis du marché du travail en période de reprise, conformément au principe 4 du socle des droits sociaux (soutien actif à l'emploi). L'**Autriche**, l'**Allemagne**, la **France**, l'**Italie**, le **Portugal**, l'**Espagne** et la **Suède** proposent des mesures incitatives en faveur de la formation des travailleurs en chômage partiel. Au **Portugal**, l'aide au chômage partiel a été assortie d'un régime encourageant les employeurs à reprendre leurs activités. Dans certains pays, en **Italie** et en **France** par exemple, les dispositifs de chômage partiel servent non seulement en cas d'interruption temporaire de l'activité, mais aussi en cas de baisse permanente des activités liée à des processus de restructuration. En **Italie**, cette mesure comprend un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi, tandis que la **France** réserve un régime distinct à cet effet (Transco). Certains États membres (comme la **Slovaquie**, la **République tchèque** et l'**Espagne**) s'emploient actuellement à réformer leurs dispositifs de chômage partiel de manière permanente.

Les États membres ont mis en place une série de mesures pour promouvoir l'emploi à la suite du choc de la COVID-19 (voir graphique 2.1.14). Les mesures d'incitation à l'embauche, comme les aides temporaires ou ponctuelles offertes par les gouvernements aux entreprises qui engagent des travailleurs sous certaines conditions (pour une certaine durée, pour des contrats particuliers, en donnant la priorité à certaines catégories, par ex.) ont été largement utilisées dans la plupart des États membres pour encourager une reprise génératrice d'emplois. La moitié de ces mesures avaient déjà été introduites en 2020, les autres l'ont été en 2021. L'échéance de ces mesures varie d'un État membre à l'autre, majoritairement en 2021 et en 2022.

Les groupes ciblés par les mesures d'aide à l'emploi adoptées varient, mais il s'agit pour la plupart des chômeurs, des jeunes, des personnes handicapées et des personnes âgées. Comme le montre le graphique 2.1.14, les chômeurs ont été la catégorie la plus visée avec, dans certains cas (**Belgique, Danemark, Estonie, Grèce, Espagne, Croatie, Hongrie, Autriche, Portugal et Slovaquie**), des dispositions ciblées en faveur des chômeurs de longue durée. Très souvent, les mesures visaient les jeunes ou les NEET (dans pas moins de 16 États membres). De nombreux régimes d'aide portaient sur des programmes d'apprentissage ou de stage, comme en **Autriche**, où une prime allant jusqu'à 2 000 EUR était versée pour chaque apprenti engagé (et 1 000 EUR de plus si l'entreprise concernée était une petite entreprise). Au **Portugal**, une prime d'un montant maximal d'environ 3 290 EUR est accordée aux employeurs qui embauchent des stagiaires sous contrat à durée indéterminée dans un délai maximal de 20 jours ouvrables à compter de la fin du stage (à titre transitoire, jusqu'à plus de 4 600 EUR dans le contexte de la crise pandémique). Parmi les autres catégories visées figuraient les femmes (**Bulgarie, Grèce, Italie, Luxembourg et Autriche**) et les personnes handicapées (**République tchèque, Danemark, Grèce, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Malte, Autriche, Portugal et Slovaquie**). La **Belgique** a accordé des réductions temporaires des cotisations sociales aux entreprises des secteurs de l'événementiel, de l'hôtellerie et des voyages ainsi qu'aux entreprises qui engageaient du personnel ou qui réintégraient du personnel de retour de chômage temporaire. L'**Estonie** a prévu des mesures d'incitation spéciales pour le secteur agricole et l'**Italie** a renforcé les mesures adoptées pour le sud du pays (*Decontribuzione Sud*), entre autres. Enfin, la **Grèce** et la **Slovénie** ont introduit des aides pour les entreprises créant des "emplois verts" ou exerçant des activités dans les secteurs à faible émission. En tout, 23 États membres ont introduit des aides à l'embauche en faveur de groupes spécifiques.

Graphique 2.1.14: tous les États membres à l'exception de deux ont introduit des mesures d'incitation à l'embauche sous une forme ou une autre en réponse à la crise de la COVID-19

Incitations à l'embauche adoptées par les États membres en réponse au choc de la COVID-19, par population cible (2020-2021)

	Chômeurs	Chômeurs de longue durée	Jeunes/N EET	Femmes	Personnes âgées	Personnes handicapées	Apprentissages/stages	Secteurs particuliers	Régions particulières
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	
CZ						X			
DK	X	X	X		X	X	X		
DE							X		
EE	X	X	X					X	X
IE	X		X				X		
EL	X	X	X	X	X	X		X	X
ES	X	X			X	X			
FR			X			X	X		
HR		X	X						
IT	X		X	X		X	X	X	X
CY	X		X				X		
LV	X								
LT	X								
LU	X			X	X	X	X		
HU	X	X	X	X	X				
MT	X		X		X	X			
NL									
AT	X	X	X	X	X	X	X		
PL									
PT	X	X	X			X	X		X
RO	X		X		X			X	
SI	X							X	
SK	X	X	X		X	X			
FI								X	
SE			X					X	

Remarque: aucune mesure connue pour les Pays-Bas et la Pologne. En Espagne, le tableau tient compte de certaines mesures régionales, en plus des mesures nationales d'incitation à l'embauche qui existaient déjà. Source: analyse de la Commission européenne; base de données COVID-19 EU Policy Watch d'Eurofound; Centre européen d'expertise, Flash reports on labour law et plans pour la reprise et la résilience adoptés par les États membres de l'UE.

Plusieurs États membres ont annoncé des mesures en faveur de l'entrepreneuriat et du travail indépendant. L'**Espagne** aspire à créer un réseau de centres d'orientation, d'entrepreneuriat et d'innovation dans le cadre des mesures visant à améliorer la coordination des services publics de l'emploi (SPE) entre les régions, et envisage une formation destinée au personnel des SPE. Dans le cadre de la création d'emplois au soutien des transitions écologique et numérique, la **Croatie** consacrera des fonds et les ressources des SPE, en priorité, à la réactivation et à l'emploi (indépendant) des personnes inactives, des chômeurs de longue durée et des NEET. De même, la **Lituanie** lancera un projet pilote pour soutenir l'entrepreneuriat et la création d'emplois dans le cadre de cette double transition et de l'économie circulaire, projet associé à cette fin au renforcement des compétences des travailleurs des SPE. Le **Portugal** prévoit de lancer une nouvelle incitation en soutien à l'entrepreneuriat reposant sur une combinaison d'incitations financières et d'actions de renforcement des capacités à mettre en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre les SPE et Startup Portugal. Ces mesures nationales sont financées par la facilité pour la reprise et la résilience et/ou par le Fonds social européen plus.

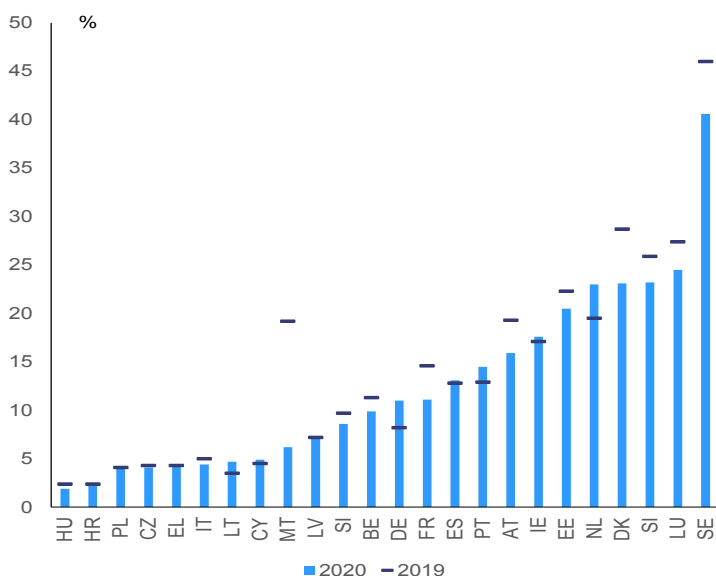
Quelques États membres prennent des mesures de soutien à l'économie sociale. L'**Espagne**, en particulier, va développer au moins 30 projets d'économie sociale axés sur l'entrepreneuriat des jeunes, ainsi que des plateformes numériques pour les populations des zones rurales. La **Pologne** compte adopter une loi sur l'économie sociale en 2022 qui introduira les définitions d'une entreprise sociale, entre autres, dans l'ordre juridique polonais, établira les règles relatives au fonctionnement du secteur de l'économie sociale et fixera le cadre de la coopération avec les autres acteurs privés et publics. Cette loi favorisera l'emploi et l'intégration sociale des personnes exposées au risque d'exclusion sociale, créera de nouveaux emplois au sein des entreprises sociales et facilitera la prestation de services sociaux au sein de la communauté locale par les acteurs de l'économie sociale.

Comme il est souligné dans la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE)⁷⁸, des trains de mesures cohérents pour aider les transitions sur le marché du travail sont nécessaires afin de favoriser une reprise génératrice d'emplois après le choc de la COVID-19, conformément au principe 4 du socle européen des droits sociaux (soutien actif à l'emploi). Les politiques de l'emploi devraient progressivement avoir pour priorité de soutenir la création d'emplois et de favoriser les transitions professionnelles. À cet égard, dans la recommandation EASE, les États membres sont invités à élaborer des trains de mesures cohérents pour résoudre les difficultés créées par la pandémie sur le marché du travail, à combler les pénuries de main-d'œuvre qui se sont aggravées pendant la reprise et à aider tout un chacun à réussir les transitions écologique et numérique. Ces mesures devraient inclure: i) des incitations à l'embauche et à la transition pour favoriser la création d'emplois de qualité et l'employabilité des travailleurs, ii) des possibilités de perfectionnement et de reconversion professionnels et iii) un soutien accru des services de l'emploi. Ces mesures sont aussi particulièrement importantes pour réaliser le grand objectif qui voudrait qu'au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans ait un emploi dans l'UE d'ici à 2030.

Les incitations à l'embauche peuvent contribuer à soutenir la demande de travail au stade initial de la reprise. Pendant la pandémie de COVID-19, les entreprises, aidées par les pouvoirs publics, ont tout fait pour éviter les départs massifs de leurs personnels. Les entreprises sont aussi moins enclines à investir et à élargir leur main-d'œuvre dans un contexte qui reste incertain. Dans ces circonstances, les incitations à l'embauche peuvent créer des possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi "défavorisés" (comme les jeunes chômeurs avec peu ou pas d'expérience professionnelle). De plus, elles peuvent favoriser la réallocation des travailleurs licenciés, facilitant leur transition vers de nouveaux secteurs ou métiers. Comme expliqué à la section 2.1.2, la plupart des États membres ont introduit des aides à l'embauche en faveur de groupes spécifiques, comme les jeunes et les NEET (19 pays, y compris des apprentissages et des stages) et les chômeurs (20 pays, y compris pour les chômeurs de longue durée).

⁷⁸ Recommandation (UE) 2021/402 de la Commission du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19, C(2021)1372 final.

Participation des adultes à l'apprentissage (au cours des quatre dernières semaines), personnes sans emploi âgées de 25 à 64 ans

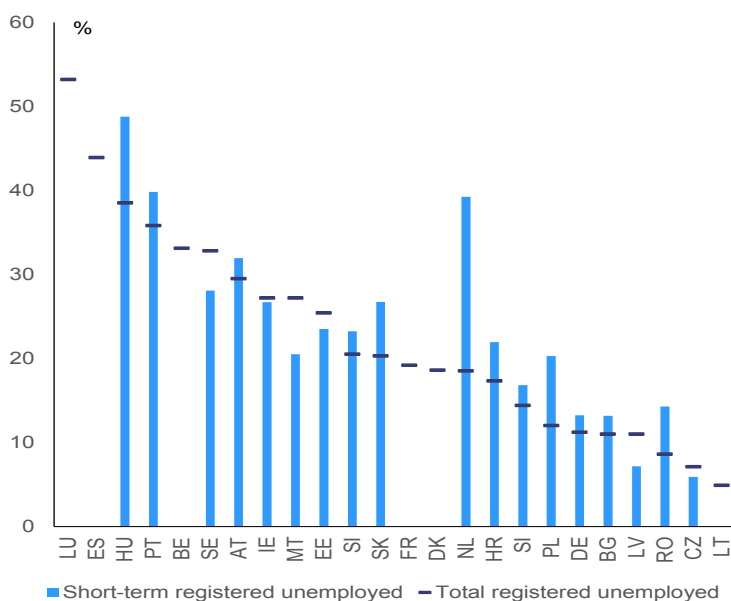


Remarques: données non disponibles pour BG, RO et SK, pour lesquelles les taux de participation sont inférieurs à 3 %. Rupture des séries chronologiques et données provisoires pour DE en 2020. Les données ne sont pas fiables pour HU, HR, CY, MT, PL et SI en 2020 et pour CY, HR, HU, LT et SI en 2019.

Source: Eurostat [trng_lfse_02].

Pour garantir un modèle de croissance durable et inclusive, il convient d'investir dans la reconversion et le perfectionnement professionnels de la population adulte. La formation et l'acquisition de compétences sont essentielles pour faciliter les transitions professionnelles. La reconversion et le perfectionnement professionnels sont aujourd'hui encore plus essentiels compte tenu des changements qu'engendreront les transitions écologique et numérique. Pour offrir des possibilités de formation qui soutiennent efficacement les transitions professionnelles et l'intégration (ou la réintégration) sur le marché du travail, il convient de mettre en place un système adéquat de formation des adultes et de formation professionnelle continue qui permette d'acquérir des compétences adaptées au marché du travail. On observe néanmoins d'importantes différences entre les États membres en ce qui concerne la participation des adultes à l'apprentissage (voir section 2.2), en particulier pour les chômeurs (voir graphique). En 2020, on relevait un écart de 38,5 pp entre le pays le meilleur et le moins avancé en ce qui concerne la participation des adultes sans emploi à l'apprentissage, et le taux de participation global pour cette catégorie n'était que de 1,3 pp supérieur à celui de la population totale âgée de 25 à 64 ans (10,5 % contre 9,2 %).

Participation aux mesures d'activation précoce⁷⁹ des chômeurs inscrits auprès d'un SPE (2019)



Remarque: les chômeurs de courte durée sont des personnes sans emploi depuis moins de 12 mois. Données non disponibles pour EL, IT et CY. Données 2018 pour BE, BG, IE, FR, NL et RO. Informations sur les chômeurs de courte durée non disponibles pour BE, DK, ES, FR, LT et LU.

Source: Commission européenne, base de données sur la politique du marché du travail.

Le bon fonctionnement des services publics de l'emploi est essentiel à une intégration ou une réintégration efficace sur le marché du travail ainsi qu'au soutien aux transitions entre emplois.

Associé à d'autres politiques actives du marché du travail, le soutien précoce et ciblé apporté par les services de l'emploi et par des services de conseil individualisés peut accroître la probabilité de réinsertion des demandeurs d'emploi et prévenir le chômage de longue durée, tout en contribuant à dynamiser les marchés du travail et à accroître les taux d'emploi. La participation aux mesures d'activation précoce varie toutefois fortement d'un pays à l'autre (voir graphique). En Hongrie, près de 50 % des chômeurs de courte durée inscrits auprès d'un SPE ont pris part à de telles mesures⁸⁰, tandis qu'en République tchèque, moins de 6 % en ont bénéficié.

⁷⁹ On entend par activation précoce les mesures destinées aux personnes au chômage depuis moins d'un an et qui comprennent, par exemple, des formations, l'emploi assisté et la réadaptation ou la création directe d'emplois, ainsi que des conseils fournis par les services publics nationaux de l'emploi (SPE).

⁸⁰ Bien que le taux d'activation des demandeurs d'emploi soit relativement élevé en Hongrie, il est principalement dû aux travaux publics et à d'autres mesures d'incitation à l'emploi, tandis que la reconversion et le perfectionnement professionnels des demandeurs ne bénéficient d'un soutien que dans une mesure nettement moindre.

Au vu de la numérisation rapide et de la transition écologique, il est essentiel de mieux adapter l'éventail de compétences offert par les différents pays aux besoins des marchés du travail de demain.

Pour atténuer l'inadéquation et les pénuries de compétences, il convient d'adopter une approche intégrée de la gouvernance des compétences, y compris des renseignements sur les compétences et des prévisions en la matière grâce à des partenariats entre les parties concernées⁸¹. Tous les États membres de l'UE utilisent au moins une méthode d'anticipation des compétences pour développer leurs renseignements sur les compétences, et quatre sur cinq utilisent des prévisions en matière de compétences, quoiqu'à différents niveaux de développement⁸². Des efforts plus vastes sont aussi déployés pour numériser les services publics de l'emploi et renforcer leur capacité à fournir une assistance à distance et en ligne⁸³. En vue de mieux comprendre les besoins en compétences et d'améliorer les renseignements sur les compétences nécessaires sur le marché du travail, le Cedefop a lancé le portail Skills-OVATE, qui traite des demandes d'emplois et de compétences des employeurs à partir des offres d'emploi publiées en ligne dans 28 pays européens⁸⁴.

Les plans pour la reprise et la résilience (PRR) comprennent des mesures de soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) axées sur les incitations à l'embauche et à la transition et sur le soutien à l'entrepreneuriat, le perfectionnement et la reconversion professionnels, ainsi que sur le soutien apporté par les services de l'emploi. En ce qui concerne les incitations à l'embauche, par exemple, le **Portugal** a inclus une stratégie visant à améliorer la qualité des emplois dans le volet "Qualification et compétences" de son plan national. En combinant différentes incitations à l'embauche, elle vise à promouvoir la création d'emplois permanents, à accroître l'emploi des jeunes, à améliorer les salaires et à réduire l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi dans les différentes professions. De même, le plan **irlandais** comprend un programme intitulé "Work Placement Experience", qui a officiellement débuté en juillet 2021. En vertu de ce programme, toute personne au chômage depuis au moins six mois peut bénéficier d'une formation sectorielle (d'une durée maximale de six mois) tout en travaillant pour une "entreprise d'accueil", qui est exemptée de certains coûts salariaux pendant cette période. La **Grèce** a prévu des aides à l'embauche pour plus de 70 000 nouveaux emplois ciblant les jeunes, les chômeurs de longue durée et les groupes rencontrant des obstacles spécifiques à l'intégration sur le marché du travail. La **France** a prévu un ensemble d'aides à l'embauche, axées en particulier sur les entreprises qui recrutent des apprentis et des jeunes. **Chypre** a l'intention de réformer et de numériser les programmes d'embauche de son ministère du travail, en plus d'octroyer des subventions à l'emploi aux entreprises qui emploient des NEET.

⁸¹ Les principales conclusions tirées des prévisions et études prospectives existantes sur les emplois verts et les compétences écologiques sont disponibles dans le réseau des SPE (2021). [Greening of the labour market - impacts for the Public Employment Services \(verdissement du marché du travail - conséquences pour les services publics de l'emploi\)](#).
⁸² [Portail du Cedefop sur les renseignements sur les compétences](#).

⁸³ Réseau des SPE (2020), [The role of PES in modernising the labour market and managing structural change](#) (Le rôle des SPE dans la modernisation du marché du travail et la gestion des changements structurels).

⁸⁴ [Outil Skills-OVATE du Cedefop \(outil d'analyse des offres d'emploi publiées en ligne pour l'Europe\) \(europa.eu\)](#).

Les salaires minimaux légaux ont été augmentés dans la plupart des États membres en 2021 par rapport à l'année précédente⁸⁵, conformément au principe 6 du socle (qui porte sur les salaires). La plus forte augmentation du salaire minimal a été enregistrée en **Lettonie** (16,3 %), bien que ce salaire minimal demeure faible par rapport au salaire moyen. De même, d'autres pays d'Europe centrale et orientale, qui affichent généralement des salaires minimaux relativement bas, les ont considérablement augmentés (avec par exemple une augmentation de 8,9 % en **Slovénie**, de 7,7 % en **Pologne**, de 7,4 % en **Slovaquie**, de 5,8 % en **Lituanie** et de 4,6 % en **Croatie**). En **Slovaquie**, le salaire minimal a été établi à 57 % du salaire moyen pour 2021.⁸⁶ Dans les États membres où l'établissement du salaire minimal repose sur des formules (y compris en **France**, au **Luxembourg**, à **Malte** et aux **Pays-Bas**), on observe une augmentation plutôt modérée (de 2,8 % au **Luxembourg** et de moins de 2 % dans les autres pays énumérés) et aucun écart majeur par rapport à la formule n'a été adopté pour répondre à la crise. Seules l'**Estonie** et la **Grèce** ont décidé de geler leurs taux de salaire minimal pour 2021. La **Belgique** augmentera son salaire minimal légal en 2022, en 2024 et en 2026. En septembre 2021, l'**Espagne** a augmenté son salaire minimal de 1,6 %, l'objectif étant de le porter à 60 % du salaire moyen avant la fin de la législature actuelle.

⁸⁵ Voir Eurofound (2021): Salaires minimaux en 2021: rapport annuel.

⁸⁶ Chaque année, à défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le montant du salaire minimal mensuel pour l'année civile suivante est fixé à 57 % du salaire nominal moyen d'un salarié de l'économie slovaque pour l'année civile précédant de deux ans l'année civile en question.

Un certain nombre de mesures visant à réduire le coin fiscal sur le travail ont été mises en place afin d'accroître les revenus nets des travailleurs et familles à faibles revenus et, dans certains cas, d'encourager l'offre de main-d'œuvre. Par exemple, la **Grèce** a révisé la base de calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et réduit les cotisations de sécurité sociale pour les salariés à temps plein de 0,9 pp avec effet à partir de juin 2020 et de 3 pp supplémentaires à compter de janvier 2021. 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 euros). En **Belgique** (Flandre), à partir de 2021, une prime à l'emploi augmentera les salaires nets des bas salaires d'un maximum de 50 euros par mois pour les personnes ayant un salaire mensuel (brut) à temps plein de 1 700 euros par mois. Cette prime vise à lutter contre les pièges du chômage et de l'inactivité et diminuera progressivement jusqu'à devenir nulle pour les personnes dont le salaire mensuel brut est d'au moins 2 500 euros. La **France** a réduit le taux d'imposition sur le revenu des personnes physiques de la première tranche, qui est passé de 14 % à 11 %, et a adapté le mécanisme d'allégement fiscal (décote) pour faciliter l'application de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'**Autriche** a porté le remboursement maximal des cotisations de sécurité sociale pour les personnes à faible revenu de 400 euros à 700 euros et, à partir de janvier 2020, elle a réduit les taux d'imposition sur les revenus de la première tranche, abaissés de 25 % à 20 %. En outre, elle s'est engagée dans son PRR à prendre de nouvelles mesures pour abaisser les taux d'imposition sur le revenu. La **Croatie** a réduit de 100 % l'impôt sur le revenu des personnes âgées de moins de 25 ans et de 50 % l'impôt sur le revenu des personnes âgées de 26 à 30 ans dont le salaire annuel est inférieur à 360 000 kunas (environ 50 000 euros). À partir de 2022, la **Hongrie** exonérera les jeunes de moins de 25 ans du paiement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques jusqu'à concurrence du revenu brut moyen de l'année précédente, dans le but d'accroître l'activité et l'emploi des jeunes. La **Bulgarie** a introduit des allégements fiscaux pour les parents qui ont des enfants à charge. La Commission a publié une boîte à outils à l'intention des parties prenantes afin de soutenir le passage de la fiscalité du travail à une fiscalité environnementale⁸⁷.

⁸⁷ https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en

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

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, qui recommande aux États membres de créer les conditions nécessaires pour améliorer l'offre de main-d'œuvre, les qualifications et les compétences, conformément au principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie), au principe 2 (égalité entre les femmes et les hommes), au principe 3 (égalité des chances), au principe 4 (soutien actif à l'emploi), au principe 9 (équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée), au principe 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) et au principe 17 (inclusion des personnes handicapées) du socle européen des droits sociaux. La section 2.2.1 rend compte des principales évolutions dans le domaine de l'éducation et des compétences ainsi que de la situation sur le marché du travail, et notamment des groupes vulnérables et sous-représentés. La section 2.2.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

2.2.1 Indicateurs clés

La participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) a continué d'augmenter ces dernières années, bien que d'importantes différences subsistent entre les États membres sur le plan de l'accessibilité et de la qualité. La participation à l'EAJE a des répercussions importantes sur les parcours éducatifs des enfants et leurs lointaines perspectives d'emploi et participation active à la société, en plus d'accroître la participation de leurs parents au marché du travail. En 2021, les États membres ont convenu d'un objectif au niveau de l'UE selon lequel, d'ici 2030, 96 % des enfants depuis l'âge de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité primaire obligatoire devraient participer à l'EAJE⁸⁸. En 2019, le taux de participation à l'EAJE dans cette tranche d'âge était de 92,8 % dans l'ensemble de l'UE, ce qui représente une augmentation de 1,6 pp par rapport à 2014. Cet objectif complète l'objectif de Barcelone en matière d'accueil des enfants, qui vise à soutenir la participation des femmes au marché du travail et qui est repris dans la version révisée du tableau de bord social⁸⁹. Comme le montre le graphique 2.2.1, les taux de participation les plus faibles ont été enregistrés en Grèce (68,8 %) ⁹⁰, en Slovaquie (77,8 %), en Roumanie (78,6 %), en Croatie (79,4 %) et en Bulgarie (79,9 %), tandis que la participation en Irlande et en France concernait tous les enfants. En moyenne, on observe chez les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des taux de participation beaucoup plus faibles que chez les enfants issus de familles plus prospères⁹¹. Pour garantir la qualité de l'EAJE, la plupart des pays avaient fixé, à partir de l'année scolaire 2019-2020, des critères relatifs à la qualification du personnel ou à son développement professionnel continu⁹².

⁸⁸ [Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà](#) (2021-2030) (2021/C 66/01). L'indicateur associé à l'objectif de l'espace européen de l'éducation mesure la participation aux programmes d'EAJE au niveau CITE 0 (Eurostat, code des données: [educ_uoe_enra21](#)).

⁸⁹ Voir section 1.3. Selon les objectifs de Barcelone, formulés en 2002 par le Conseil européen de Barcelone, 33 % des enfants de moins de trois ans et 90 % des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient fréquenter des structures d'accueil.

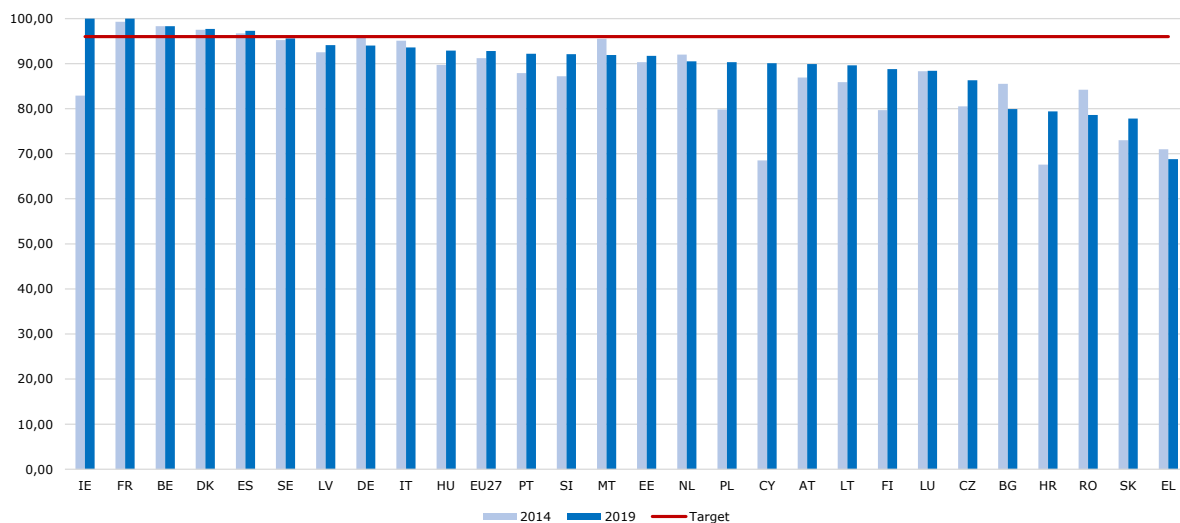
⁹⁰ Le taux est nettement supérieur pour les enfants âgés de 4 ans ou plus et s'élevait à 85,6% en 2019.

⁹¹ D'après les dernières données disponibles (2016), on observe un écart de 11,3 pp en ce qui concerne la participation des enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Pour de plus amples informations, voir rapport conjoint sur l'emploi 2021.

⁹² Commission européenne/EACEA/Eurydice (2021), [Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe](#) (indicateurs structurels pour le suivi des systèmes d'éducation et de formation en Europe).

Graphique 2.2.1: un peu plus de la moitié des États membres ont amélioré l'accès à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire

Participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité primaire obligatoire (2014 et 2019), et objectif de l'espace européen de l'éducation pour 2030 (en %)



Remarque: les données concernant IE et PL sont des estimations. Les données concernant FR sont provisoires. La définition diffère pour l'EU-27, BE et MT.

Source: Eurostat (UOE) [[educ uoe enra21](#)].

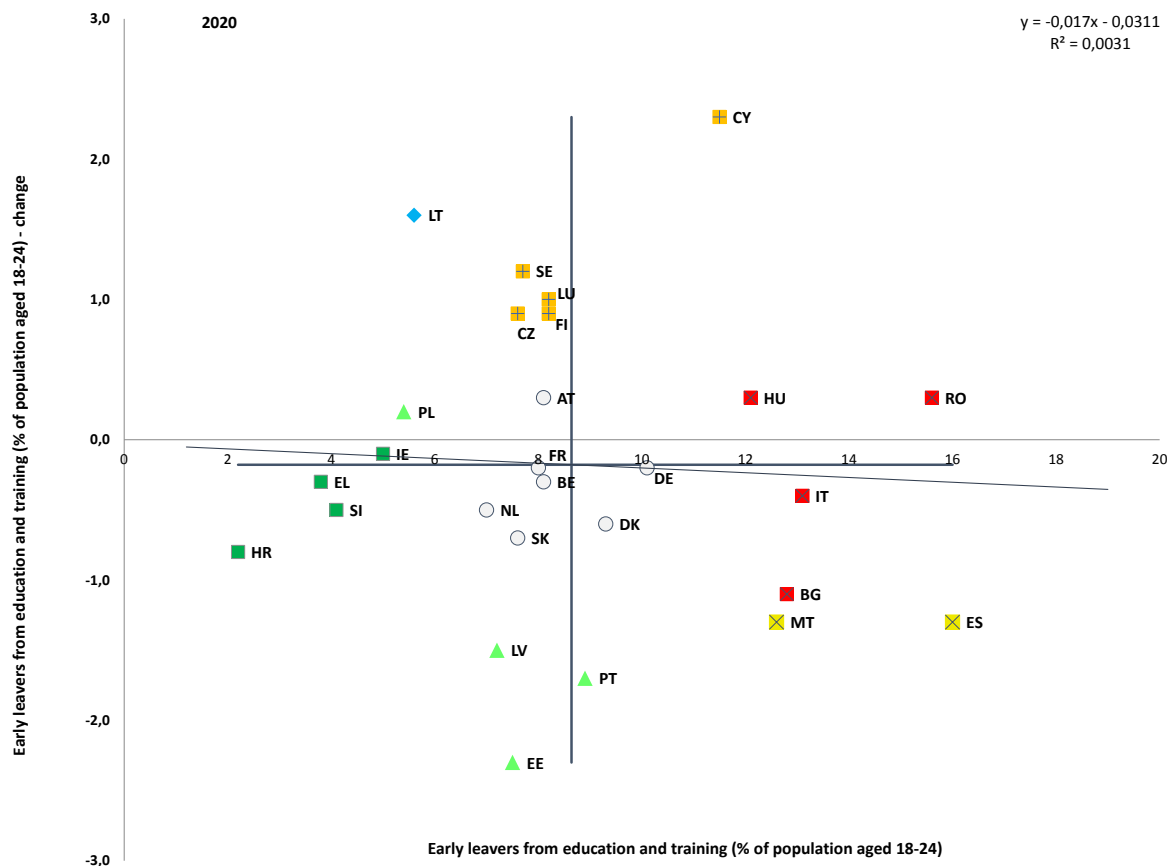
La proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation a considérablement diminué, bien que la tendance positive ait ralenti et que des différences subsistent d'un pays à l'autre. Les taux de décrochage scolaire dans l'UE sont tombés de 13,8 % en 2010 à 9,9 % en 2020, mais n'ont enregistré qu'une légère amélioration, de 1,1 pp, entre 2015 et 2020. La pandémie aura probablement eu des répercussions négatives supplémentaires, en particulier parmi les ménages vulnérables⁹³. L'indicateur clé du tableau de bord social indique que six États membres (Chypre, la Lituanie, la Suède, le Luxembourg, la République tchèque et la Finlande) ont enregistré une augmentation du décrochage scolaire d'environ 1 pp ou plus entre 2019 et 2020. Globalement, d'importants écarts subsistent entre les pays (voir graphique 2.2.2). D'après l'objectif de l'espace européen de l'éducation en matière de lutte contre le décrochage scolaire, le taux de décrochage devrait être abaissé à moins de 9 % d'ici 2030. Dix-huit États membres ont déjà atteint cet objectif, tandis que les chiffres transmis par six autres pays demeurent supérieurs à 12 % (Espagne, Roumanie, Italie, Bulgarie, Malte et Hongrie)⁹⁴. Dans certaines régions du sud de l'Espagne et de l'Italie et de l'est de la Bulgarie et de la Roumanie, la proportion de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation est supérieure à 15 % (voir annexe 3). En moyenne, 8 % des jeunes femmes ont quitté prématurément le système d'éducation et de formation dans l'UE en 2020, contre 11,8 % des jeunes hommes. Cet écart est particulièrement marqué (plus de 5 pp) en Espagne, au Portugal, à Chypre et en Italie. La Roumanie et la République tchèque sont les seuls États membres dans lesquels le taux de décrochage scolaire est plus faible pour les hommes que pour les femmes.

⁹³ Ce groupe comprend notamment les élèves et étudiants qui ne disposent pas des infrastructures nécessaires pour accéder à l'apprentissage à distance, par exemple dans les zones rurales et reculées. Voir le rapport conjoint sur l'emploi 2021 et le suivi de l'éducation et de la formation 2020 pour un examen plus complet.

⁹⁴ L'Espagne, Malte et la Roumanie ont enregistré des baisses significatives des taux de décrochage scolaire entre 2015 et 2020, de 3 pp ou plus.

Graphique 2.2.2: malgré des améliorations, la sortie prématurée du système d'éducation et de formation reste un problème

Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, en % de la population âgée de 18 à 24 ans (en 2020 et variation par rapport à 2019, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Rupture de série pour DE en 2020 et pour NL en 2019. Données non fiables pour HR en 2019 et 2020. Données provisoires pour DE en 2020.

Source: Eurostat ([edat lfse 14](#)).

La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation est nettement plus élevée parmi les élèves nés en dehors de l'UE. En 2020, le taux moyen dans l'UE était de 8,7 % chez les jeunes autochtones âgés de 18 à 24 ans, alors qu'il était presque trois fois plus élevé chez les jeunes nés en dehors de l'UE (23,2 %). La sortie prématurée du système d'éducation et de formation était encore plus marquée chez les jeunes hommes nés en dehors de l'UE que chez les jeunes hommes autochtones (25,2 % contre 10,5 %). En 2020, plus d'un quart des jeunes nés en dehors de l'UE en Italie, en Allemagne, en Espagne, à Chypre et en Grèce avaient quitté prématurément le système d'éducation et de formation⁹⁵. La Slovénie (7,4 %) et la République tchèque (8 %) ont enregistré de bons résultats en ce qui concerne les élèves nés en dehors de l'UE, leurs taux étant inférieurs à la valeur cible de 9 %, mais ces taux restent supérieurs à ceux qui concernent les élèves autochtones.

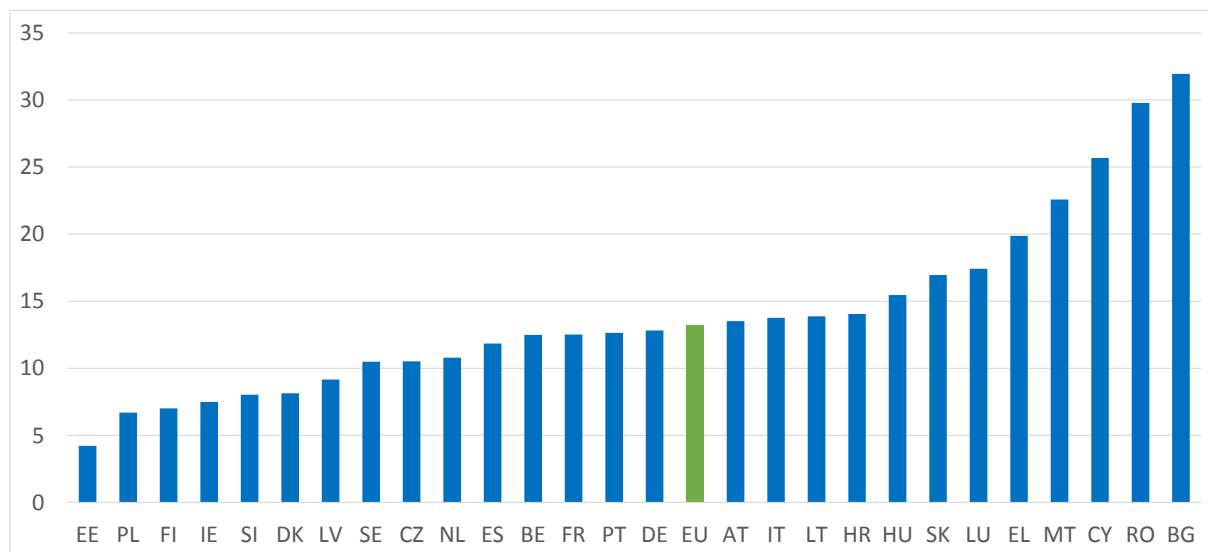
Après des années de progrès constants, la proportion d'élèves de 15 ans ne maîtrisant pas les compétences de base est à nouveau en hausse, et les étudiants issus de milieux socio-économiques défavorisés sont confrontés à des situations particulièrement difficiles. Le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) lancé en 2018 par l'OCDE montre que l'objectif de l'espace européen de l'éducation (c'est-à-dire un taux d'échec inférieur à 15 %) est loin d'être atteint dans les trois domaines testés dans le cadre de ce programme (voir graphique 2.2.3). Par rapport à 2015, la situation s'est aggravée dans ces trois domaines, avec une baisse de 2,5 pp en lecture, de 0,5 pp en mathématiques et de 1,1 pp en sciences. Les élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé ou de l'immigration sont surreprésentés dans le groupe des élèves en difficulté et peinent à atteindre le seuil de compétences de base dans les trois domaines. La comparaison entre les proportions d'élèves en difficulté dans les quart inférieur et supérieur de l'indice de statut économique, social et culturel (SESC)⁹⁶ révèle un écart de 23 pp en ce qui concerne les compétences en lecture, en mathématiques et en sciences. Lors du dernier cycle PISA (2018), des différences notables ont été enregistrées en ce qui concerne les compétences en lecture en Bulgarie, en Roumanie, en Hongrie, en Slovaquie et au Luxembourg (37,5 pp ou plus). L'écart de performance était inférieur à 15 pp en Estonie et en Finlande. Les inégalités dans les résultats scolaires qui sont liées aux milieux socio-économiques ou à l'origine migratoire entravent considérablement l'égalité des chances pour tous, avec de possibles répercussions supplémentaires sur les niveaux de compétences individuels et sur le potentiel de croissance de l'économie.

⁹⁵ 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 % et pour lesquels on dispose de données fiables.

⁹⁶ L'OCDE mesure l'indice SESC en tenant compte de l'éducation des parents, de la profession des parents, des biens du foyer, du nombre de livres et des ressources éducatives disponibles à la maison.

Graphique 2.2.3: le taux d'élèves ayant une faible maîtrise des compétences de base reste élevé dans la majorité des États membres

Taux d'élèves en difficulté dans les domaines PISA, à savoir la lecture, les mathématiques et les sciences (en %, 2018)



Remarque: le graphique montre le pourcentage d'élèves en difficulté dans les trois domaines en même temps.

Source: PISA 2018, OCDE, extraction des données de l'UE, [disponible ici](#).

Des efforts considérables sont nécessaires pour renforcer les compétences numériques des élèves dans l'ensemble de l'UE. Pour ce faire, les États membres ont établi un objectif de l'espace européen de l'éducation à l'échelle de l'UE qui vise à réduire en dessous de 15 % la proportion d'élèves de huitième année (âgés de 13 ou 14 ans) ayant des difficultés en ce qui concerne la maîtrise de l'informatique et de la culture de l'information d'ici 2030. Les cycles 2013 et 2018 de l'étude internationale sur la maîtrise des outils informatiques et la culture de l'information (ICILS)⁹⁷ montrent que seuls deux des États membres participants se sont rapprochés de l'objectif fixé au niveau de l'UE: la République tchèque en 2013 (15 %) et le Danemark en 2018 (16,2 %). Cette étude a aussi révélé que le milieu socio-économique ou l'origine migratoire des élèves reste un puissant indicateur de leur niveau de compétence dans les technologies numériques. Pour renforcer ces compétences numériques, il est nécessaire de développer des écosystèmes d'éducation numérique hautement performants, soutenus par des facteurs clés tels que la connectivité, les équipements, le soutien technique aux établissements et les technologies d'assistance pour les apprenants handicapés. Il est aussi nécessaire de disposer d'enseignants bien formés, qui sont préparés en matière de connaissances numériques lorsqu'ils entrent dans la profession et ont la possibilité de développer et de renforcer leurs compétences numériques spécifiques tout au long de leur carrière⁹⁸. Des travaux ont été entrepris dans le cadre du plan d'action en matière d'éducation numérique, au niveau de l'UE et des États membres, pour atteindre ces objectifs.

⁹⁷ 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, le premier en 2013 et le second en 2018. Un troisième cycle est prévu pour 2023. Neuf États membres ont participé au premier cycle et sept au deuxième. Le Danemark et l'Allemagne sont les deux seuls États membres à avoir participé aux deux cycles. Toutefois, en 2013, le Danemark n'a pas respecté le taux de participation de l'échantillon; ses résultats de 2013 ne sont donc pas comparables à ceux de 2018.

⁹⁸ Pour une analyse détaillée des compétences numériques des élèves et du rôle des enseignants dans le renforcement des résultats scolaires, voir le rapport conjoint sur l'emploi 2021.

Il est essentiel de lutter contre les inégalités au sein des établissements scolaires afin de donner à chaque élève la possibilité de développer les compétences et les connaissances nécessaires pour participer activement à l'économie et à la société. Dans de nombreux pays de l'UE, les établissements scolaires peinent à assurer une répartition plus équitable des possibilités d'apprentissage et des acquis⁹⁹, ce qui peut conduire à reproduire les schémas existants fondés sur les (dés)avantages socio-économiques. Par exemple, les personnes ayant un niveau d'instruction plus faible (inférieur au second cycle de l'enseignement secondaire) sont moins susceptibles de trouver un emploi ou de passer d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée¹⁰⁰. En outre, la discrimination a une incidence négative sur les taux de poursuite des études, en particulier pour les enfants issus d'une minorité ethnique ou pour les enfants dont les activités habituelles sont limitées en raison d'un handicap ou de problèmes de santé à long terme¹⁰¹. Certains pays ont pris des mesures en faveur de l'évolution des approches pédagogiques afin de renforcer l'intégration de tous dans les salles de classe, auxquelles s'ajoutent des mesures actives de déségrégation et d'éducation à la diversité¹⁰² (voir section 2.2.2). Des efforts supplémentaires sont toutefois nécessaires pour que toutes les écoles de l'UE assurent l'égalité des chances pour tous.

⁹⁹ Outre l'écart important entre les quarts inférieur et supérieur de l'indice de statut économique, social et culturel (SESC), le lien entre le statut socio-économique et les résultats d'apprentissage a été examiné plus en détail dans le rapport conjoint sur l'emploi 2021. Les données sont disponibles dans PISA 2018, OCDE.

¹⁰⁰ Voir Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel 2020 (chapitre 2.5 sur la mobilité sociale).
Pour une analyse détaillée de la transmission des (dés)avantages éducatifs d'une génération à l'autre, voir Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel 2018, chapitre 3.

¹⁰¹ Pour de plus amples informations, voir 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).

¹⁰² FRA, [Rapport sur les droits fondamentaux 2021](#).

Les élèves et étudiants roms restent confrontés à d'importants obstacles, et de nouveaux engagements ont été pris au niveau de l'UE afin d'améliorer leur situation. Malgré quelques progrès limités au cours des dix dernières années, l'écart en matière d'éducation entre les Roms et la population générale demeure considérable. Selon les enquêtes de l'Agence des droits fondamentaux (FRA)¹⁰³, seuls 42 à 55 % des enfants roms fréquentent des structures d'EAJE, et seuls 26 à 28 % des jeunes Roms âgés de 20 à 24 ans achèvent au moins le cycle d'enseignement secondaire supérieur. En outre, un enfant rom sur trois fréquente des classes dans lesquelles la plupart de ses camarades sont roms. Les rapports du Conseil de l'Europe publiés en 2020 sur la Bulgarie, la République tchèque, la Hongrie et la Slovaquie font état de problèmes persistants liés à la ségrégation dans la scolarisation des enfants roms¹⁰⁴. La pandémie de COVID-19 a encore aggravé ce problème, notamment en ce qui concerne l'accès à l'internet et au matériel informatique ainsi que l'aide à l'apprentissage à domicile¹⁰⁵. Différents pays ont mis en place des mesures en faveur des élèves défavorisés, y compris avec le soutien de la FRR, afin d'atténuer les effets de la COVID-19 (voir section 2.2.2). Pour répondre à ces préoccupations, l'UE a présenté de nouveaux objectifs dans le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms à l'horizon 2030¹⁰⁶ et dans la recommandation du Conseil pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms¹⁰⁷.

¹⁰³ Les données ne sont pas fournies en tant que valeur unique car elles proviennent de deux séries d'enquêtes, menées en BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE et SK.

Voir le 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).

¹⁰⁴ Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales pour la Bulgarie et la Hongrie, et rapport de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance pour la République tchèque et la Slovaquie, cités dans le rapport de la FRA sur les droits fondamentaux 2021.

¹⁰⁵ FRA, Coronavirus pandemic in the EU - Impact on Roma and Travellers (La pandémie de coronavirus dans l'UE - incidence sur les Roms et les gens du voyage), 2020.

¹⁰⁶ Adopté en octobre 2020.

¹⁰⁷ Adoptée en mars 2021, [JO C 93 du 19.3.2021, p. 14](#)

Les jeunes handicapés font toujours face à un manque de perspectives sur le marché du travail en raison de l'augmentation du décrochage scolaire et de la baisse du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur.

En 2019, au niveau de l'UE, environ 21,8 % des jeunes handicapés (âgés de 18 à 24 ans) avaient quitté prématurément l'éducation et la formation, contre 9,7 % pour les jeunes non handicapés^{108 109}. Le taux de décrochage scolaire était moins important parmi les jeunes femmes handicapées (16,7 %) que parmi les jeunes hommes handicapés (27 %). Une tendance similaire est observée au sein de la population issue de l'immigration: 34,6 % des jeunes migrants handicapés (nés dans l'UE ou en dehors de l'UE) ont quitté prématurément l'éducation et la formation, contre 19,8 % pour les jeunes migrants sans handicap¹¹⁰. En outre, dans l'UE, 32,5 % des personnes handicapées ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent en 2019, contre 43,6 % pour les personnes non handicapées. Investir dans l'éducation des personnes handicapées permet d'atténuer leur désavantage relatif, l'écart entre le taux d'emploi de ces personnes et celui des autres personnes étant plus faible parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (14 pp) que parmi ceux qui n'ont qu'un niveau d'éducation primaire (28 pp)¹¹¹ (voir section 2.3.1).

¹⁰⁸ European Disability Expertise, 2021 (à paraître [ici](#)). Les données proviennent de l'enquête EU-SILC 2019, de légères différences pouvant être observées par rapport aux données de l'enquête sur les forces de travail sur le même sujet.

¹⁰⁹ Pour des explications sur la méthodologie statistique utilisée dans le domaine du handicap, voir: [Eurostat, Disability statistics introduced - Statistics Explained \(europa.eu\)](#). Sauf indication contraire, les statistiques sur le handicap sont tirées des microdonnées des statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU- SILC 2019) ou des statistiques publiées dans la base de données d'Eurostat sur la santé . L'échantillon EU- SILC comprend des personnes vivant dans des ménages privés et ne comprend pas les personnes placées en institution. La notion utilisée pour définir les personnes handicapées (déficiences) repose sur la question de savoir si, au cours des six derniers mois au moins, le répondant indique avoir été limité, en raison d'un problème de santé, dans ses activités courantes. Les données ne couvrent pas la période de la crise de la COVID-19.

¹¹⁰ Ces taux sont basés sur un petit nombre d'observations.

¹¹¹ Les données provenant de l'enquête EU-SILC 2019 ont été analysées par le réseau EDE.

Bien que les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) aient évolué vers des offres d'apprentissage plus flexibles durant la pandémie, notamment en s'appuyant sur des outils numériques, ils sont confrontés à des défis sectoriels. En ce qui concerne l'EFP, la pandémie a posé des problèmes comparables à ceux de l'enseignement général en ce qui concerne la fracture numérique¹¹², mais les établissements et les prestataires d'EFP ont aussi été confrontés à des difficultés propres à leur statut¹¹³. Alors que 37 % des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête sur le soutien à l'apprentissage¹¹⁴ déclarent avoir commencé à mener certaines de leurs activités en ligne pendant la pandémie, 86 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale de l'OIT concernant l'incidence de la COVID-19 sur le développement du personnel et la formation¹¹⁵ ont fait état d'une interruption totale ou partielle de la formation des apprentis. Les problèmes les plus fréquemment mentionnés sont les suivants: i) des difficultés à dispenser des formations pratiques, ii) des problèmes d'infrastructure ou d'équipement, et iii) un manque de programmes de formation et de ressources adaptés. En vue de soutenir la transition numérique des établissements d'EFP et des entreprises de formation, l'outil SELFIE, conçu par l'UE et destiné aux établissements scolaires, a été enrichi à l'automne 2021 d'un nouveau module consacré à la formation par le travail. Cet outil aide les prestataires d'EFP et les entreprises de formation à évaluer leur état de préparation au numérique et à recenser les domaines pratiques à améliorer.

¹¹² Pour plus de détails, voir le rapport conjoint sur l'emploi 2021 et le rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2020.

¹¹³ Voir par exemple: [OCDE \(2021\), "Implications of the COVID-19 Pandemic for Vocational Education and Training"](#) (Incidences de la pandémie de COVID-19 sur l'enseignement et la formation professionnels).

¹¹⁴ [Apprenticeship Support Services \(2021\). European Alliance for Apprenticeship Monitoring Survey 2019-2020](#). (Services de soutien à l'apprentissage, enquête de suivi de l'Alliance européenne pour l'apprentissage 2019-2020).

¹¹⁵ [OIT \(2021\), "Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises"](#) (Acquisition de compétences, reconversion et perfectionnement professionnel des salariés, apprentis et stagiaires pendant la pandémie de COVID-19: conclusions d'un sondage mené auprès des entreprises).

Le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur continue d'augmenter dans l'UE, mais les jeunes hommes et les étudiants nés en dehors de l'UE restent invariablement sous-représentés.

Un enseignement supérieur de qualité joue un rôle essentiel vis-à-vis des perspectives sur le marché du travail et de la mobilité sociale¹¹⁶. Les États membres ont convenu d'un objectif de l'espace européen de l'éducation à l'échelle de l'UE selon lequel la proportion de personnes âgées de 25 à 34 ans et ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur devrait atteindre au moins 45 % d'ici 2030. En 2020, ce taux s'élevait à 40,5 % dans l'UE, soit 8,3 pp de plus qu'en 2010, des améliorations ayant été constatées dans tous les États membres (voir graphique 2.2.4). Il existe néanmoins des différences marquées entre les pays. Onze États membres ont déjà atteint l'objectif fixé au niveau de l'UE et, parmi les pays dont le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est inférieur à 45 %, seules la Roumanie et l'Italie n'avaient pas atteint 30 % en 2020. Il existe toutefois un écart important entre les hommes et les femmes: la proportion moyenne de femmes âgées de 25 à 34 ans et diplômées de l'enseignement supérieur est de 46 %, soit 10,8 pp de plus que celle des hommes (35,2 %). Par ailleurs, ce taux est moins élevé parmi les personnes nées en dehors de l'UE. En 2020, le taux moyen de diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE parmi les 25-34 ans s'élevait à 41,3 % pour les personnes autochtones et à 34,4 % pour les personnes nées en dehors de l'UE.¹¹⁷ Enfin, les étudiants dont les parents sont issus de milieux éducatifs défavorisés sont sous-représentés dans 19 des 20 États membres qui ont participé à l'enquête Eurostudent sur les conditions sociales et économiques de vie des étudiants en Europe (l'Irlande étant la seule exception)¹¹⁸. Examinés dans leur ensemble, ces facteurs mettent en lumière des difficultés persistantes en ce qui concerne l'équité et l'accès.

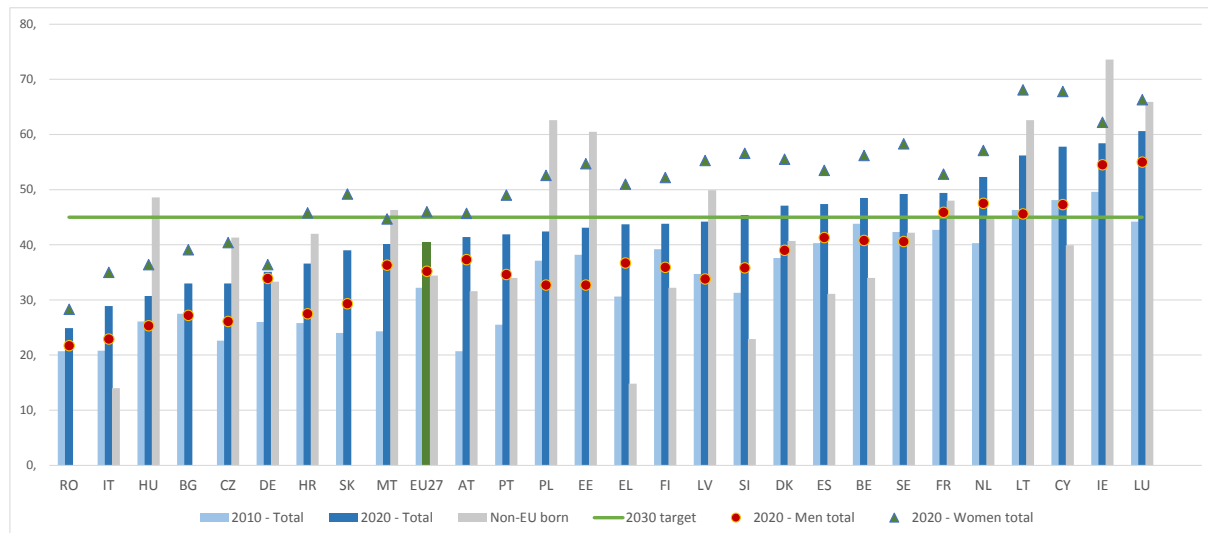
¹¹⁶ Vandeplas, A., (2021), "Education, Income, and Inequality in the European Union" (Éducation, revenus et inégalités dans l'Union européenne), dans Fischer, G., et Strauss, R. (éd.), *Europe's Income, Wealth, Consumption and Inequality*, Oxford University Press.

¹¹⁷ Parmi les exceptions notables figurent la Pologne, l'Estonie, la Hongrie, l'Irlande et le Luxembourg, où l'écart suit une tendance opposée.

¹¹⁸ Hauschildt, Gwosd, Schirmer, Wartenbergh-Cras, (2021), [EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018–2021](#), WBV Media.

Graphique 2.2.4: le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté dans l'ensemble de l'UE, mais il existe de grandes différences entre les États membres ainsi qu'entre les femmes et les hommes

Nombre de diplômés de l'enseignement supérieur par pays, par genre et par nationalité, 2010 et 2020, et objectif de l'espace européen de l'éducation pour 2030 (en %, 25-34 ans)



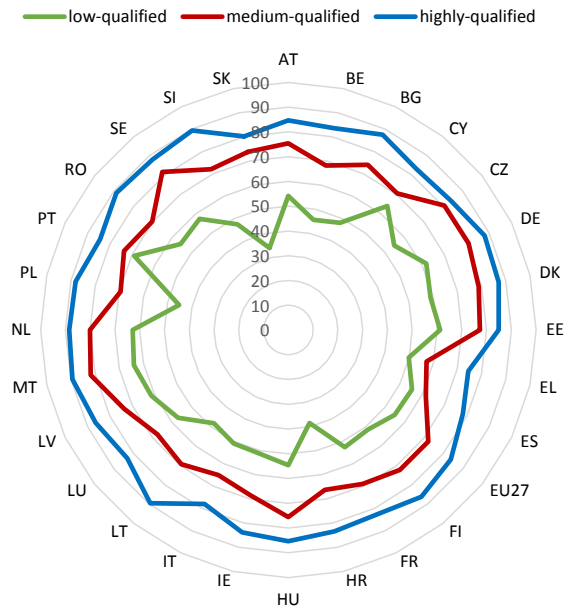
Remarque: DE: rupture des séries chronologiques et données provisoires en 2020. BE, RO, SK: pas de données pour les personnes nées en dehors de l'UE en 2020. LT: données non fiables pour les personnes nées en dehors de l'UE en 2020. Eurostat, enquête sur les forces de travail de l'UE. Code des données en ligne [[edat_lfs_9912](#)].

Si l'on examine les taux d'emploi des groupes de population ayant des niveaux d'éducation différents, des tendances à la baisse similaires peuvent être observées dans toutes les catégories en 2020.

Dans l'UE, en 2020, le taux d'emploi des 20-64 ans a chuté de 0,8 pp parmi les personnes peu qualifiées, de 1,2 pp parmi les personnes moyennement qualifiées et de 0,9 pp parmi les personnes hautement qualifiées (s'établissant respectivement à 54,9 %, 72,2 % et 83,9 %, voir graphique 2.2.5). Une baisse plus importante a été enregistrée dans les taux d'emploi des jeunes diplômés âgés de 20 à 34 ans, ces taux ayant chuté de 4,7 pp pour les personnes peu qualifiées et de 4,5 pp pour les diplômés de l'enseignement secondaire général. Le taux d'emploi des 20-34 ans ayant récemment obtenu un diplôme d'EFP a chuté de 3 pp, passant de 79,1 % en 2019 à 76,1 % en 2020; trois pays ont enregistré une baisse de ce taux supérieure à 10 pp (Espagne, Chypre et Lituanie). Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur n'ont affiché qu'une baisse de 1,3 pp, ce qui confirme la tendance à l'amélioration à long terme des résultats en matière d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

Graphique 2.2.5: la pandémie a eu une incidence négative sur les taux d'emploi à tous les niveaux d'éducation

Taux d'emploi par niveau d'éducation (en % de personnes âgées de 20 à 64 ans en 2020)



Remarque: rupture des séries chronologiques et données provisoires pour DE.

Source: Eurostat [[lfsa_ergaed](#)]

Les pénuries de compétences observées sur les marchés du travail de l'UE¹¹⁹ devraient persister et s'aggraver dans certains secteurs et professions. Dans l'enquête sur l'investissement réalisée en 2020 par la Banque européenne d'investissement, la proportion d'employeurs de l'UE estimant que la difficulté de trouver des travailleurs possédant les compétences requises constituait un obstacle à l'investissement a augmenté, passant de 66 % en 2016 à 76 % en 2019, ce taux diminuant légèrement pour s'établir à 73 % en 2020¹²⁰. Eurofound a fait état d'une augmentation des taux de vacance d'emplois dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'information et de la communication, où les pénuries de compétences représentaient déjà un problème structurel avant la pandémie¹²¹. Il est possible que la crise de la COVID-19 ait accéléré la transition observée dans les profils de compétences des salariés (voir graphique 2.2.6) et l'évolution des embauches pour des emplois moins qualifiés au profit d'emplois plus qualifiés¹²². La tendance générale est liée à la numérisation, à l'évolution des modèles de demande des consommateurs et aux changements structurels qui en découlent dans l'économie¹²³.

¹¹⁹ Voir section 2.1. Les pénuries de compétences ont été examinées plus en détail dans le rapport conjoint sur l'emploi 2021.

¹²⁰ ["EIB Investment Report 2020/2021: Building a smart and green Europe in the COVID-19 era"](#) (Rapport de la BEI sur l'investissement 2020/2021: pour une Europe intelligente et verte en période de COVID-19); voir aussi le [portail de données de la BEI](#).

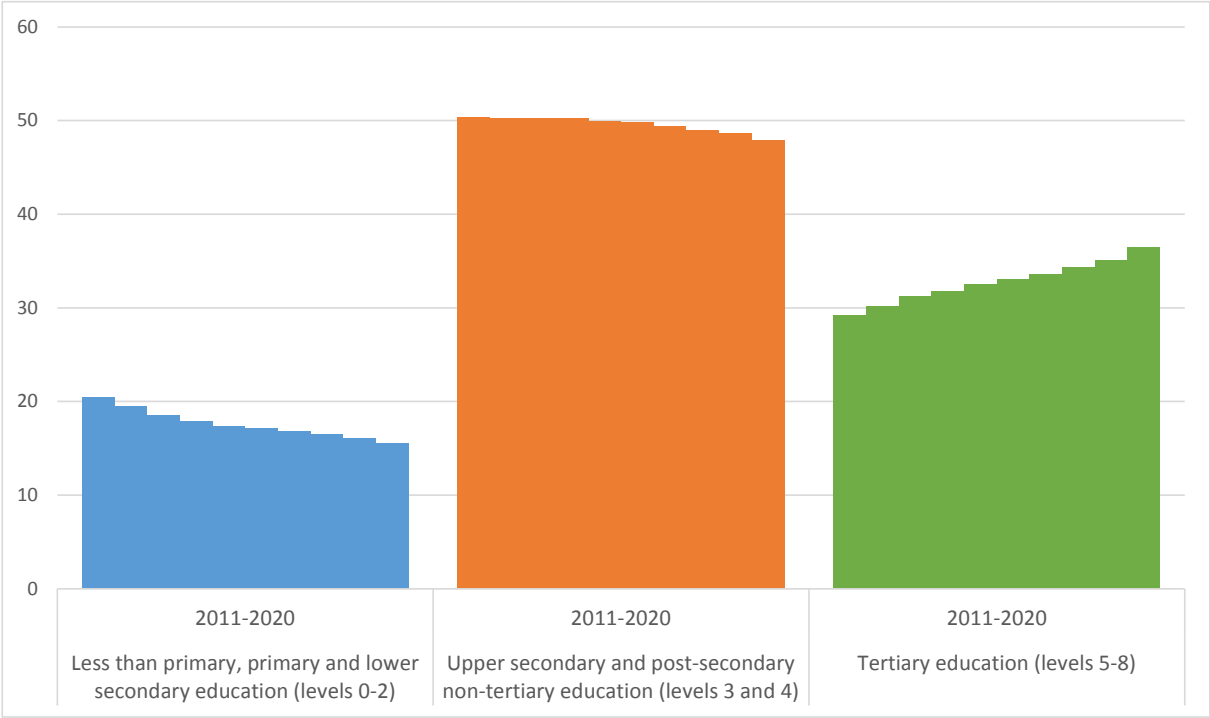
¹²¹ [Eurofound \(2021\), "Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE"](#)

¹²² Cedefop (2021), ["Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast"](#) (Numériques, plus vertes et plus résilientes. Prévisions des compétences du Cedefop).

¹²³ Voir Commission européenne (2021), [Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021](#), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, et ["Briefing note - Trends, transitions and transformation"](#) (Note d'information - Tendances, transitions et transformation), Cedefop (europa.eu).

Graphique 2.2.6: la proportion de salariés peu qualifiés et moyennement qualifiés a diminué au cours des dix dernières années

Part du taux d'emploi total par niveau de qualification dans l'EU-27 (en %, 2011-2020)



Source: Eurostat [[lfsi_educ_a](#)]

Le développement des compétences des adultes reste loin des pratiques courantes dans l'ensemble de l'UE; le grand objectif de l'UE pour 2030 favorisera la poursuite des efforts dans ce domaine. Garantir que la main-d'œuvre dispose des compétences nécessaires aux marchés du travail de demain reste un défi majeur, caractérisé par de grandes différences entre les pays et sévèrement marqué par les conséquences de la pandémie. En 2019, le taux de participation des adultes (25-64 ans) aux activités d'apprentissage (au cours des quatre dernières semaines) a atteint 10,8 %. En 2020, dans le contexte de la pandémie, ce taux a chuté à 9,2 %, en deçà de l'objectif de 15 % fixé dans le cadre stratégique "Éducation et formation 2020"¹²⁴. La France, le Danemark et la Suède ont enregistré des baisses de plus de 5 pp entre 2019 et 2020. Dans l'ensemble, il existe de grandes disparités et une faible convergence entre les États membres. Seuls six pays ont dépassé l'objectif en 2020 (la Suède, la Finlande, le Danemark, les Pays-Bas, l'Estonie et le Luxembourg). À l'inverse, sept pays enregistrent toujours des taux inférieurs à 5 % (Chypre, la Grèce, la Pologne, la Croatie, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie). Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à participer à des activités d'apprentissage dans l'UE en 2020, soit 10 % des femmes contre 8,2 % des hommes (voir graphique 2.2.7), avec un écart très important en Suède (35,5 % des femmes et 21,9 % des hommes) et en Finlande (31,7 % contre 23 %)¹²⁵. Pour renforcer les efforts déployés en faveur de l'éducation et de la formation des adultes, le Conseil a accueilli favorablement la proposition de la Commission relative à la fixation du grand objectif selon lequel au moins 60 % des adultes devraient, d'ici 2030, avoir participé à des activités d'apprentissage au cours des douze derniers mois¹²⁶. Cet objectif est soutenu par la résolution du Conseil relative à un agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes pour la période 2021-2030¹²⁷ et par la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, et il bénéficie du soutien financier du Fonds social européen plus (FSE+) et de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR).

¹²⁴ L'objectif du cadre stratégique "Éducation et formation 2020" consistait à mesurer la participation des adultes à des activités d'apprentissage au cours des quatre dernières semaines (code Eurostat [[trng_lfs_01](#)]). Afin de mieux suivre toutes les formes d'apprentissage des adultes, le Conseil a décidé, en juin 2021, de modifier l'indicateur pour mesurer la participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois (voir section 1.3).

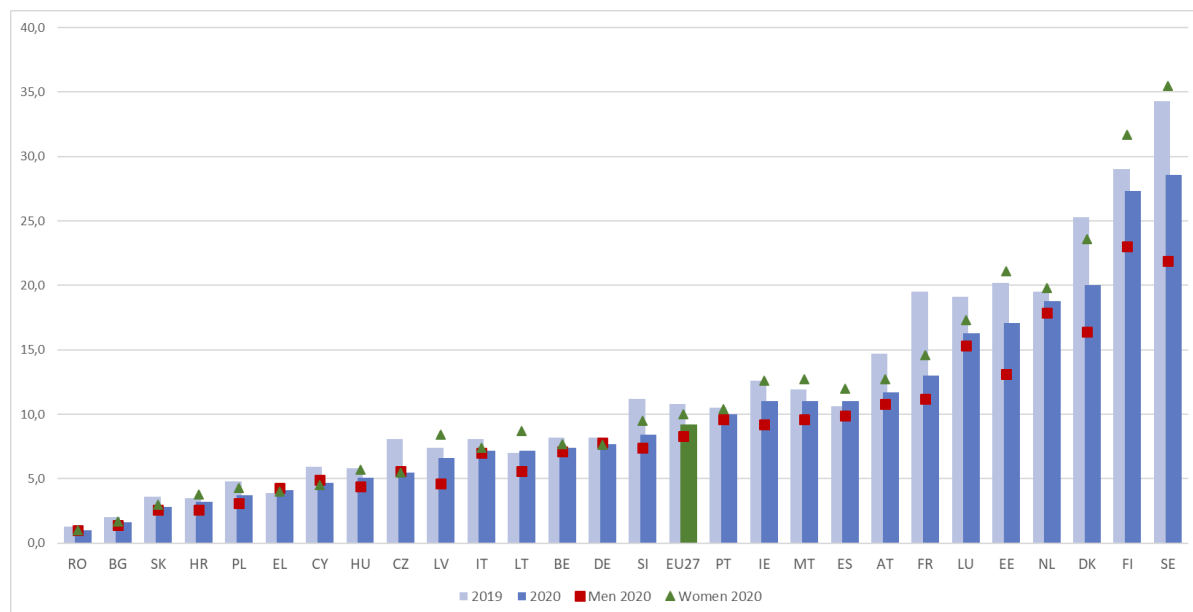
¹²⁵ La pandémie n'a pas créé de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la tendance de la participation des adultes à des activités d'apprentissage.

¹²⁶ [Conclusions du Conseil européen du 25 juin 2021](#).

¹²⁷ Résolution [2021/C 504/02](#) du Conseil.

Graphique 2.2.7: la pandémie a provoqué un recul dans la participation des adultes à des activités d'apprentissage dans presque tous les États membres

Participation des adultes à des activités d'apprentissage (quatre dernières semaines, 25-64 ans) en 2019 et 2020, par pays et par genre



Source: Enquête sur les forces de travail dans l'UE, Eurostat [[trng_lfs_01](#)].

La participation des adultes peu qualifiés à des activités d'apprentissage reste nettement inférieure à la moyenne. En 2020, la participation moyenne des adultes peu qualifiés à des activités d'apprentissage dans l'UE (3,4 %) représentait environ un tiers du total, affichant par ailleurs une baisse de 0,9 pp par rapport à 2019¹²⁸. Dix pays ont communiqué des résultats inférieurs à la moyenne de l'UE (et pour six autres pays, les données n'étaient pas disponibles¹²⁹). Comme en 2019, la Suède, la Finlande et le Danemark ont enregistré le taux le plus élevé d'adultes peu qualifiés participant à des activités d'apprentissage (14 % et plus). La différence entre les hommes et les femmes est minime, bien que les chiffres nationaux varient considérablement. L'écart le plus important en faveur des hommes a été enregistré au Luxembourg (6,3 % contre 5,1 % des femmes) et en Autriche (4,4 % contre 3,5 %), et l'écart le plus important en faveur des femmes a été enregistré en Suède (27,7 % contre 17,2 % des hommes), en Finlande (20,8 % contre 11,3 %) et au Danemark (16,2 % contre 12,6 %)¹³⁰. En 2020, dans l'UE, les personnes nées en dehors de l'UE et âgées de 25 à 64 ans (dont 38 % sont peu qualifiées, ce taux étant de 18,8 % pour les natifs de l'UE¹³¹) étaient légèrement plus susceptibles de participer à des activités d'apprentissage que les personnes nées dans l'UE (respectivement 9,9 % contre 9,1 %). Les personnes nées en dehors de l'UE participent toutefois moins souvent à des activités d'apprentissage en Slovénie (écart de 4,6 pp), en Italie (4,3 pp), en Estonie (4 pp), en France (3,8 pp) et en Lettonie (3,8 pp)¹³².

¹²⁸ Eurostat, enquête sur les forces de travail, [trng_lfse_03]. Les données ne sont pas disponibles pour la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la Lettonie, la Roumanie et la Slovaquie. La répartition par genre n'est pas disponible pour la Lituanie et la Pologne.

¹²⁹ Eurostat ne publie pas de taux de participation pour un groupe spécifique si l'échantillon compte trop peu d'"apprenants".

¹³⁰ L'Estonie a aussi enregistré un écart important, mais les données concernant les hommes ne sont pas fiables.

¹³¹ Tous les chiffres sont issus d'Eurostat, [edat_lfs_9912].

¹³² Eurostat, [trng_lfs_13]

La pandémie a considérablement augmenté la part de l'apprentissage en ligne des adultes, qui est passée de 8 % en 2019 à 13 % en 2020, alors qu'elle n'avait augmenté que de 1 pp depuis 2017¹³³. Les données font état de différences importantes entre les pays quant aux parts des activités d'apprentissage des adultes dispensées en ligne, avec des écarts importants entre les femmes et les hommes, en particulier à Chypre et en Estonie (où l'augmentation du taux de participation des femmes a été quatre fois supérieure à celle des hommes), en Autriche, en Lituanie et à Malte (augmentation du taux de participation des femmes trois fois supérieure), au Luxembourg et en Grèce (où cette augmentation est plus que deux fois supérieure). Ces tendances soulignent à quel point il importe de garantir l'accès de toutes et tous aux compétences numériques.

¹³³ Toutes les données sur la participation des adultes à l'apprentissage en ligne proviennent de calculs de la Commission (JRC) fondés sur Eurostat, Enquête communautaire sur l'utilisation des TIC par les ménages et les particuliers [TIN00103], 2017, 2019, 2020. Étant donné que le tableau TIN00103 d'Eurostat ne ventile pas la participation par âge, les données comprennent les estimations du JRC en ce qui concerne les adultes. Les données de 2020 pour la France ne sont pas disponibles. Pour de plus amples informations sur l'évolution de la participation des adultes à l'apprentissage en ligne en 2020, veuillez consulter: Di Pietro, G., et Karpiński, Z. (2021), "[Covid-19 and online adult learning](#)" (Covid-19 et apprentissage en ligne des adultes), Commission européenne, JRC.

Les États membres de l'Union ont enregistré des progrès limités dans l'offre de compétences numériques de base pour les adultes et des efforts complémentaires importants sont nécessaires pour ce qui est des compétences numériques avancées. La pandémie a considérablement accru la demande de compétences numériques à tous les niveaux en tant que compétences transversales exigées dans de nombreux métiers et secteurs¹³⁴. Pourtant, l'indicateur clé du tableau de bord social montre que seuls 56 % des adultes (16-74 ans) possédaient au moins des compétences numériques de base dans l'UE en 2019 (dernières données disponibles). Cet indicateur montre aussi un problème de convergence entre les États membres (voir graphique 2.2.8) et des progrès très lents depuis 2014. En vue d'accélérer ces progrès, la proposition de la Commission établissant le programme d'action à l'horizon 2030 "La voie à suivre pour la décennie numérique" prévoit qu'au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient posséder des compétences numériques de base d'ici 2030¹³⁵. L'UE affiche une augmentation plus encourageante du pourcentage de personnes possédant des compétences numériques supérieures aux compétences de base, ce taux étant passé de 29 % en 2017 à 31 % en 2019, mais des lacunes importantes sont observées dans de nombreux pays. Des compétences numériques sont désormais requises (au niveau approprié) dans plus de 90 % des emplois et dans presque tous les secteurs de l'économie. Il est par exemple essentiel que l'UE progresse dans ce domaine pour répondre au besoin pressant de spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC)¹³⁶. En vue de garantir la réussite de la transition numérique de l'UE, le programme d'action "La voie à suivre pour la décennie numérique" a aussi proposé pour objectif l'emploi de 20 millions de spécialistes TIC d'ici 2030 (l'accent étant mis sur l'augmentation du nombre de femmes spécialisées dans les TIC, qui ne représentent actuellement que 18 % du total en Europe).

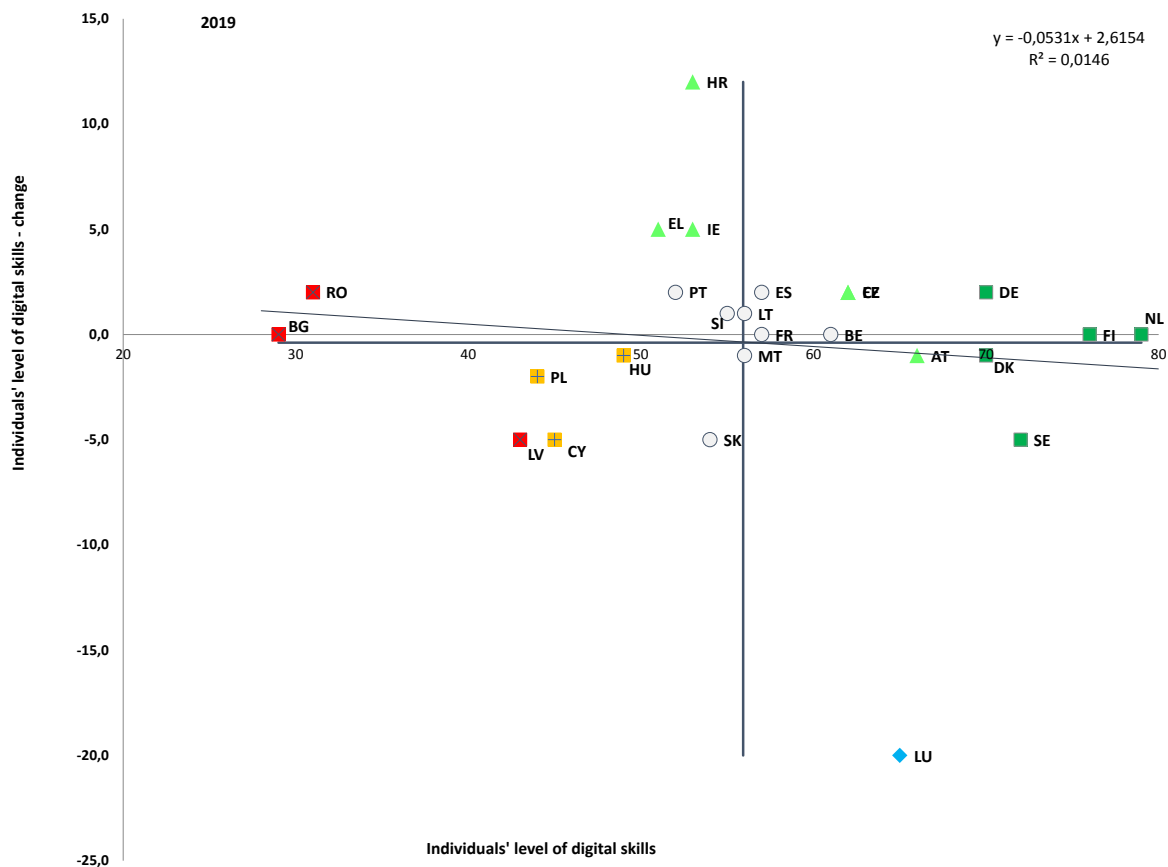
¹³⁴ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A., (2020), "Facing the digital transformation: Are digital skills enough?" (Face à la transformation numérique: les compétences numériques sont-elles suffisantes?), European Economy. Economic Briefs, 054.

¹³⁵ Cet objectif a été présenté dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, dans la communication de la Commission du 9 mars 2021 intitulée "Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique" [COM(2021) 118 final] ainsi que dans la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil du 15 septembre 2021 établissant le programme d'action à l'horizon 2030 "La voie à suivre pour la décennie numérique" [COM(2021) 574 final].

¹³⁶ Ce point est examiné dans le rapport conjoint sur l'emploi 2021 et plus en détail dans le rapport du Cedefop intitulé "[Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic](#)" (Compétences numériques: enjeux et opportunités en période de pandémie), Cedefop (europa.eu).

Graphique 2.2.8: il existe de grandes différences entre les pays en ce qui concerne les compétences numériques des adultes, et les progrès en la matière sont lents

Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou plus avancées et variation annuelle (en %, 2019 et variation par rapport à 2017, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Ruptures de série pour CZ, IT, LV et LU en 2019. Données de 2017 non disponibles pour IT (2019: 42 %).

Source: Eurostat, code des données en ligne: [\[tepsr_SP410\]](#).

La transition écologique devrait créer de nouveaux emplois et modifier les tâches qui caractérisent de nombreuses professions, accentuant encore davantage la nécessité de promouvoir la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre. Si elle est accompagnée d'un soutien adéquat et opportun à la reconversion et au perfectionnement professionnels, la création d'emplois résultant des stratégies de lutte contre le changement climatique peut donner lieu à des emplois moyennement qualifiés et contribuer à atténuer les tendances à la polarisation des emplois. D'après les prévisions du Cedefop¹³⁷ en matière de compétences pour 2021, l'incidence attendue des stratégies relevant du pacte vert pour l'Europe diffère considérablement d'un secteur à l'autre. Néanmoins, la plupart des secteurs devraient faire face à une modification des tâches qu'ils englobent plutôt qu'à une augmentation ou à une diminution globale de l'emploi (par exemple en ce qui concerne les véhicules à moteur). Bien qu'il n'existe pas de définition commune des compétences requises pour la transition écologique, on peut considérer que, dans l'ensemble, trois catégories de compétences sont pertinentes pour l'avenir: les compétences techniques spécifiques aux différentes professions, les compétences professionnelles transversales (par exemple les compétences numériques) et les compétences communes à tous les citoyens (par exemple la conscience écologique)¹³⁸. Dans le cadre de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe et du plan d'action en matière d'éducation numérique, des travaux ont été entrepris, au niveau de l'UE et des États membres, en faveur de l'éducation et des compétences nécessaires à la transition écologique (ainsi qu'en faveur des compétences numériques).

Socle européen des droits sociaux - encadré n° 2: Renforcer l'éducation et la formation des adultes pour une croissance inclusive et durable

L'acquisition de compétences tout au long de la vie fait partie intégrante de la viabilité compétitive de l'économie de l'UE, conformément aux principes 1 et 4 du socle européen des droits sociaux

(respectivement sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et sur le soutien actif à l'emploi). Cette stratégie requiert un niveau élevé de compétences de la main-d'œuvre et de la population en général pour permettre à l'économie d'innover et de rester hautement compétitive, tout en garantissant que chacun puisse exploiter équitablement les possibilités offertes par les transitions écologique et numérique. Au vu des transformations rapides auxquelles on assiste, l'acquisition d'un niveau élevé de compétences dépend de plus en plus de l'apprentissage continu qui succède à l'éducation initiale. Le nouveau grand objectif de l'UE, qui vise à ce qu'au moins 60 % des adultes participent à des activités d'apprentissage (au cours des douze derniers mois) d'ici 2030, tient aussi compte de cet état de fait. Pour soutenir cette ambition, la Commission s'est engagée, dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, à présenter des propositions sur les comptes individuels de formation et sur une approche européenne des microqualifications.

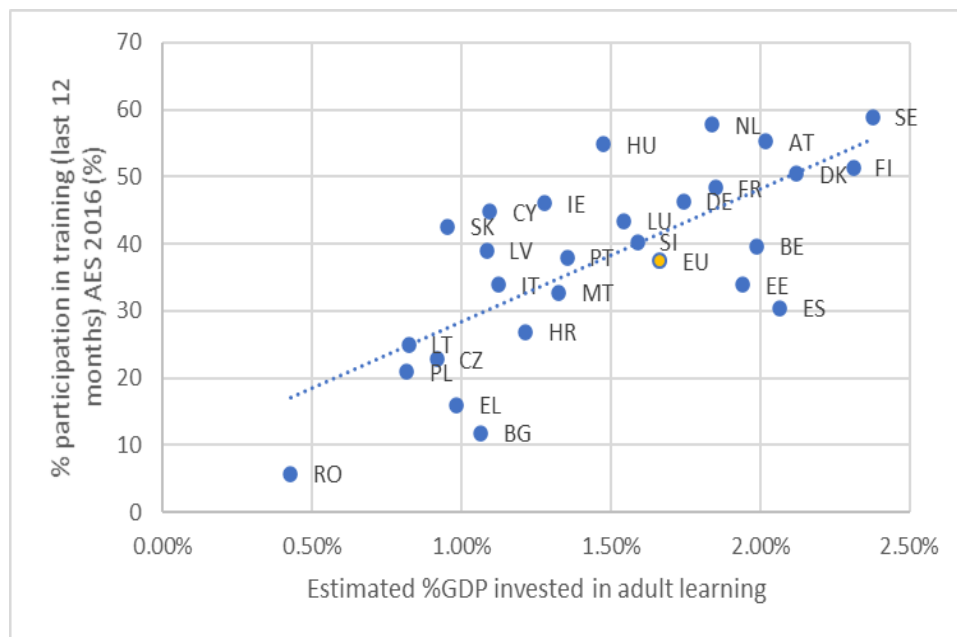
¹³⁷ Cedefop (2021), "[Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast](#)" (Numériques, plus vertes et plus résilientes. Prévisions des compétences du Cedefop).

¹³⁸ Pour une réflexion sur la nécessité d'une large base de compétences, voir Morandini, M. C., Thum-Thysen, A., & Vandeplas A. (2020), "Facing the digital transformation: Are digital skills enough?" (Face à la transformation numérique: les compétences numériques sont-elles suffisantes?), European Economy. Economic Briefs, 054.

La participation des adultes à des activités d'apprentissage dans l'UE reste faible (voir section 2.2.1).

Dans un récent sondage du Cedefop, 84 % des répondants ont convenu que l'apprentissage des adultes était bénéfique pour la progression de carrière et 96 % ont estimé que l'apprentissage tout au long de la vie était important pour le développement personnel¹³⁹. Néanmoins, en 2020, seuls 9,2 % des adultes ont participé à des activités d'apprentissage dans l'UE, ce taux variant considérablement d'un pays à l'autre.

Corrélation entre la participation des adultes à des activités d'apprentissage et la part du PIB



Source: Chiffres relatifs à la participation issus de l'enquête sur l'éducation des adultes 2016, estimations financières fondées sur les données de la Commission européenne (2020), qui estime les dépenses des individus et des ménages dans l'éducation formelle et non formelle ([enquête sur l'éducation des adultes 2016](#)), les dépenses consacrées à la formation des salariés par les employeurs publics et privés ([enquête sur la formation professionnelle continue 2016](#)), et les investissements publics fondés sur les dépenses de formation dans le cadre des politiques actives du marché du travail ([base de données sur les politiques du marché du travail](#))¹⁴⁰.

¹³⁹ Cedefop (2020), "[Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe](#)" (Perceptions sur l'apprentissage et l'enseignement et la formation professionnels continus pour les adultes en Europe), deuxième sondage d'opinion - volume 1.

¹⁴⁰ Commission européenne (2020), "[Workforce skills and innovation diffusion: trends and policy implications](#)" (Compétences de la main-d'œuvre et diffusion de l'innovation: tendances et implications), annexe 8. Voir aussi Commission européenne (2020), "[Adult Learning Statistical Synthesis Report](#)" (Apprentissage des adultes: rapport de synthèse statistique), p. 22-34.

Un soutien financier et non financier intégré est nécessaire pour inciter davantage d'adultes à participer à des activités d'apprentissage. Il existe une forte corrélation entre la part du PIB investie dans l'apprentissage des adultes et le taux de participation de ces derniers à des activités d'apprentissage (voir graphique). D'après une enquête représentative menée en 2020 par le Cedefop, 89 % des adultes de l'UE convenaient du fait que de meilleures incitations financières ou un meilleur soutien financier encourageraient la participation à la formation¹⁴¹, et la consultation de 2021 sur l'initiative relative aux comptes individuels de formation a abouti à une conclusion similaire¹⁴². Toutefois, 41 % des répondants ont mentionné des conflits de calendrier, tels que des difficultés à obtenir des congés. À ces obstacles liés aux coûts et au temps s'ajoutent d'autres contraintes, par exemple le fait que les individus ne sont pas suffisamment conscients de leurs besoins de compétences et des possibilités de formation dont ils disposent, ainsi que des incertitudes quant à la qualité et à la reconnaissance des programmes de formation, ou encore une adaptation insuffisante des offres de formation aux besoins de chacun¹⁴³. Pour accroître la participation des adultes à des activités d'apprentissage, il conviendrait donc d'adopter une approche intégrée qui s'attaquerait de manière cohérente à ces différents obstacles. Cela suppose de combiner une aide financière pour les coûts directs et les congés de formation rémunérés avec des services d'orientation professionnelle, une vue d'ensemble des possibilités de formation de qualité et des informations sur la validation et la certification des compétences.

Les États membres ont mis en place des dispositifs visant à éliminer les différents obstacles. En **Finlande**, l'allocation pour l'éducation des adultes, récemment réformée, offre un revenu de remplacement pendant les périodes de formation et les travailleurs indépendants peuvent en bénéficier. En **Irlande**, les qualifications minimales certifiant la poursuite de l'apprentissage sont bien acceptées sur le marché du travail. En **France**, des "comptes personnels de formation" sont disponibles pour tous les adultes actifs âgés de 16 ans et plus. Les individus peuvent utiliser les droits à la formation qu'ils ont cumulés pour des formations ou une évaluation des compétences à choisir parmi une liste de possibilités certifiées. Les comptes de formation sont liés à l'orientation professionnelle et aux offres de congés de formation rémunérés. **Les Pays-Bas** ont entrepris de remplacer leur régime d'exonération des dépenses de formation à l'impôt sur le revenu par un budget d'apprentissage individuel pouvant aller jusqu'à 1 000 euros ("StimulansArbeidsmarktpositie", ou budget STAP), qui sera mis en place à partir de mars 2022. Cette réforme vise à élargir l'accès au soutien financier et à en accroître la visibilité, tout en renforçant la transparence des offres de formation au moyen d'une liste de possibilités de formation certifiées couvertes par un financement au titre du budget STAP.

¹⁴¹ Cedefop (2020), "[Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe](#)" (Perceptions sur l'apprentissage et l'enseignement et la formation professionnels continus pour les adultes en Europe), deuxième sondage d'opinion - volume 1 (europa.eu), graphique 30.

¹⁴² Voir [analyse d'impact initiale](#) de l'initiative relative aux comptes individuels de formation.

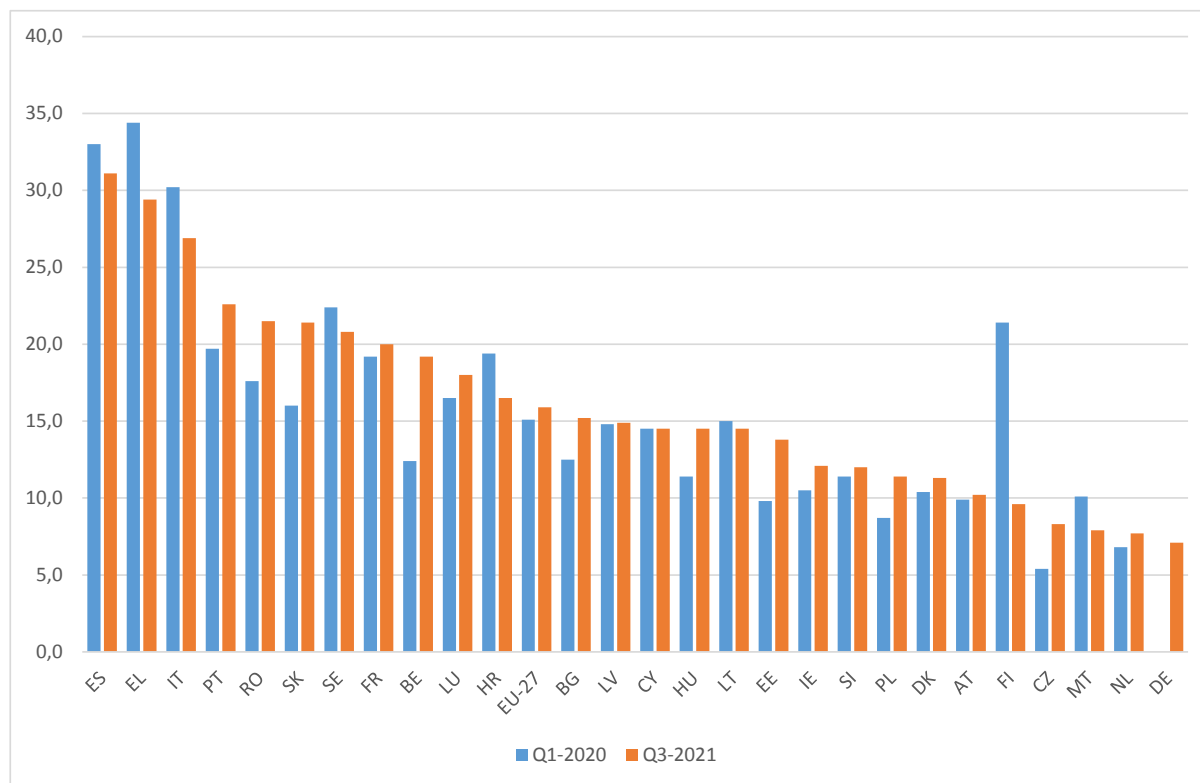
¹⁴³ Voir enquête du Cedefop (2020) et rapport de l'OCDE (2021) intitulé "Perspectives de l'OCDE sur les compétences: se former pour la vie", chapitre 4 ([Stimuler l'intérêt des adultes pour la formation et les encourager à se former](#)) pour un examen plus approfondi.

La crise de la COVID-19 a touché plus durement les jeunes, en particulier ceux qui devaient entrer pour la première fois sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est passé à 15,9 % au T3 2021 dans l'UE, soit 1 pp de plus qu'avant la pandémie (T3 2019), mais également 2,5 pp de moins qu'au T3 2020. Malgré des améliorations, ce taux représente néanmoins toujours presque le triple du taux de chômage de la population âgée de 25 à 74 ans, qui s'élevait à 5,8 % au T3 2021. Certains États membres ont enregistré une augmentation significative du chômage des jeunes entre le T3 2019 et le T3 2021 (de 7,7 pp en Bulgarie, 6 pp en Belgique et 4,7 pp au Portugal), mais sept pays ont connu une diminution du chômage des jeunes au cours de la période (Grèce, Finlande, Luxembourg, Malte, Irlande, Chypre et Espagne, graphique 2.2.9). La période correspondant au début de la crise s'est avérée particulièrement difficile pour les jeunes en transition entre le système éducatif et le marché du travail. Le nombre total de personnes âgées de 20 à 64 ans ayant récemment débuté un emploi a diminué en 2020, atteignant 6,5 millions en moyenne par trimestre, contre environ 7,5 millions en moyenne les années précédentes. Les taux d'emploi temporaire involontaire des jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2020 étaient aussi élevés, 13,2 % d'entre eux occupant un emploi temporaire à défaut d'avoir trouvé un emploi permanent (contre 6,3 % des travailleurs âgés de 25 à 64 ans). Cette proportion s'élevait à plus d'un jeune sur quatre en Croatie, en Espagne, en Italie et au Portugal¹⁴⁴. Les données sur le chômage et l'emploi des jeunes font état d'une amorce de redressement, mais également de problèmes structurels auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail et qui requièrent des mesures stratégiques décisives pour prévenir les risques de stigmates à long terme sur les compétences des jeunes et leurs perspectives sur le marché du travail.

¹⁴⁴ Source: Eurostat (code des données en ligne: [lfsa_etgar](#))

Graphique 2.2.9: les taux de chômage des jeunes ont augmenté au cours de la crise de la COVID-19

Taux de chômage des jeunes (15-24 ans), comparaison du T1 2020 et du T3 2021.



Remarque: fiabilité incertaine pour BG, EE, HR, LU, MT, SI au T1 2020. Données manquantes pour DE au T1 2020. Rupture des séries chronologiques pour tous les États membres au T1 2021. Fiabilité incertaine pour CZ, EE, HR, SI au T3 2021. La définition diffère pour ES et FR en ce qui concerne le T3 2021.

Source: Eurostat, EFT [[LFSQ_URGAED](#)]

Le choc de la COVID-19 a inversé la tendance à la baisse qui s'observait depuis six ans pour le nombre de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET).

La réduction de 12,6 % en 2019 à 9 % en 2030 de la part des NEET âgés de 15 à 29 ans est l'un des objectifs complémentaires de l'UE présentés par la Commission européenne dans son plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Or, en raison de la crise, la part des NEET dans cette tranche d'âge a augmenté de 1,1 pp, passant à 13,7 % entre 2019 et 2020. Avant la crise, les États membres avaient réalisé des progrès constants dans la réduction des taux de jeunes NEET (qui sont passés d'un niveau record de 16,1 % en 2013 à un niveau historiquement bas de 12,6 % dans l'UE en 2019)¹⁴⁵. L'indicateur clé du tableau de bord social (Graphique) montre que les taux de jeunes NEET ont augmenté entre 2019 et 2020 dans tous les États membres sauf deux (la Roumanie, qui affiche une baisse de 0,2 pp, et les Pays-Bas, qui n'enregistrent aucun changement). Quatre pays se trouvent dans des "situations critiques" eu égard au tableau de bord social, leurs taux de jeunes NEET, déjà élevés, augmentant de 1 pp, voire plus, depuis 2019 (Espagne, Bulgarie, Italie, Grèce). Quatre États membres ont enregistré une augmentation nettement supérieure à la moyenne, de 1,8 pp ou plus (Irlande, Espagne, Lituanie et Portugal), bien que, pour le Portugal (11 %) et la Lituanie (13 %), le taux de jeunes NEET soit resté inférieur à la moyenne pondérée de l'UE¹⁴⁶. La majorité des États membres enregistrent des différences régionales, parfois considérables, dans les taux de jeunes NEET (voir annexe 3). La garantie renforcée pour la jeunesse vient consolider les actions visant à lutter contre le décrochage scolaire, à offrir des possibilités d'apprentissage et de stage et à garantir le soutien des services de l'emploi, notamment en matière de conseil, d'orientation et de tutorat¹⁴⁷.

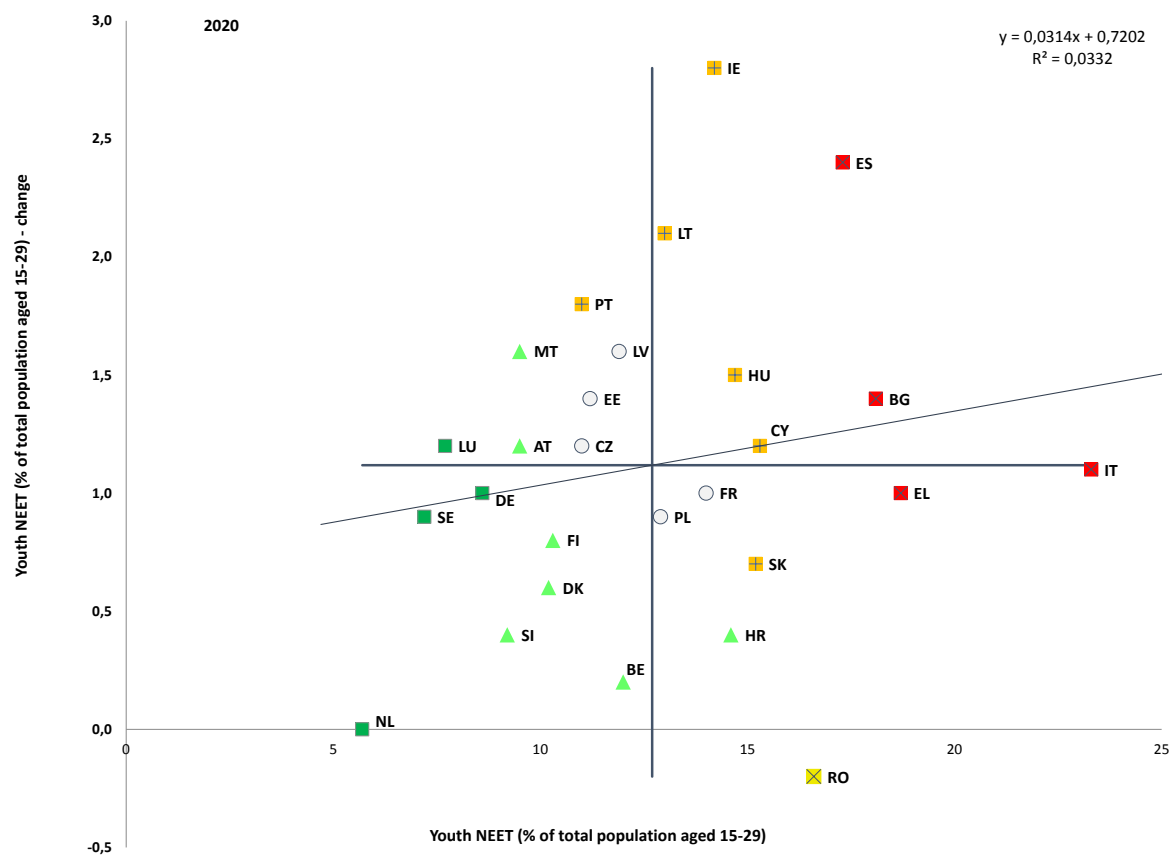
¹⁴⁵ Depuis la révision du tableau de bord social, l'indicateur clé NEET couvre le groupe de population des 15-29 ans et non plus le groupe des 15-24 ans. Ce groupe d'âge élargi présente des taux de jeunes NEET plus élevés, mais les tendances restent globalement comparables.

¹⁴⁶ Le taux de jeunes NEET de la Lituanie était supérieur à la moyenne non pondérée de l'UE, mesurée aux fins du tableau de bord social.

¹⁴⁷ [Recommandation du Conseil](#) du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01).

Graphique 2.2.10: les taux de jeunes NEET ont augmenté dans tous les États membres, sauf deux, et sont préoccupants dans plusieurs pays

Taux de jeunes NEET (15-29 ans) en % et variation entre 2019 et 2020 (indicateur clé du tableau de bord social)



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

Source: Eurostat [[edat_lfse_35](#)].

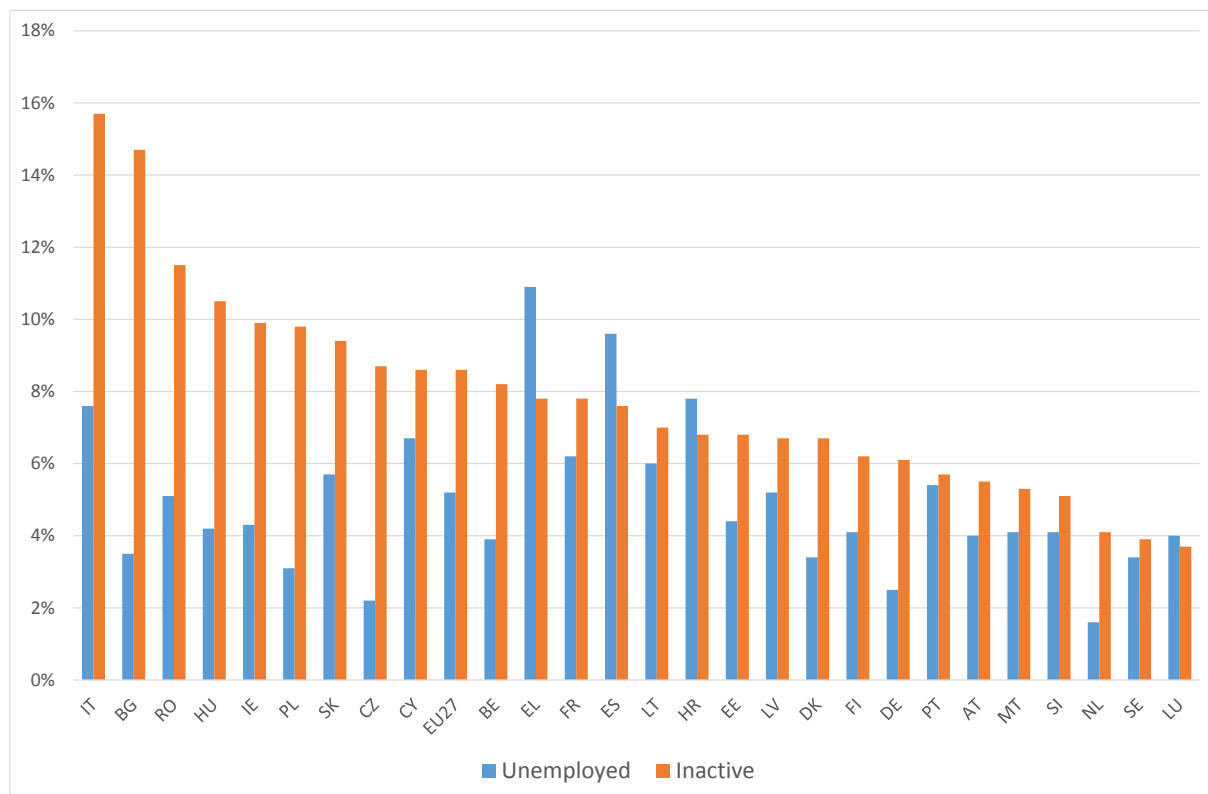
Les variations du taux de jeunes NEET au cours de la récession économique sont dues à la hausse du chômage et de l'inactivité. Entre 2019 et 2020, le taux de jeunes NEET inactifs dans l'UE a augmenté de 0,8 pp (passant de 7,8 % à 8,6 %) et le taux de jeunes NEET au chômage a augmenté de 0,4 pp (passant de 4,8 % à 5,2 %). En 2020, le taux de jeunes NEET inactifs était particulièrement élevé en Italie (15,7 %), en Bulgarie (14,7 %), en Roumanie (11,5 %) et en Hongrie (10,5 %) (voir graphique 2.2.11). Ce taux était relativement bas au Luxembourg (3,7 %), en Suède (3,9 %) et aux Pays-Bas (4,1 %). Chez les femmes, l'inactivité des jeunes NEET est beaucoup plus fréquente que le chômage (10,8 % contre 4,6 %), tandis que ces deux taux sont presque égaux pour les hommes. Pour les femmes NEET, les responsabilités familiales sont cinq fois plus souvent à l'origine de l'inactivité que pour les hommes¹⁴⁸. Le défi que représente le soutien aux jeunes NEET inactifs est aggravé par la diversité de leurs situations personnelles¹⁴⁹. Il peut d'agir, par exemple, de personnes temporairement licenciées, de personnes qui attendent d'être rappelées au travail, de personnes découragées par la recherche d'emploi, de personnes qui s'occupent d'un membre de leur famille, ou encore de personnes en mauvaise santé ou handicapées. Toutes ces situations requièrent des interventions stratégiques individualisées.

¹⁴⁸ Document de travail des services de la Commission accompagnant la communication sur la garantie pour la jeunesse [COM SWD(2020) 124 final].

¹⁴⁹ Une sélection d'analyses est disponible à l'adresse suivante:
<https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>.

Graphique 2.2.11: dans les pays de l'UE, la majorité des NEET sont inactifs, mais leur proportion varie considérablement d'un État membre à l'autre

Taux de jeunes NEET inactifs et sans emploi (15-29 ans) dans les États membres de l'UE (en %, 2020)



Remarque: les pays sont classés en fonction de la proportion décroissante de NEET inactifs. DE: rupture de série chronologique, données provisoires.

Source: Eurostat, EFT [edat_ifse_20].

Dans l'ensemble, en 2020, le taux de jeunes NEET était plus élevé parmi les jeunes nés en dehors de l'UE, et les femmes se trouvent dans une situation particulièrement critique. En moyenne, dans l'UE, le taux de NEET parmi les jeunes (15-29 ans) nés en dehors de l'UE s'élevait à 24,6 % en 2020, contre 12,7 % pour les jeunes nés dans l'UE¹⁵⁰. Six pays ont enregistré, en glissement annuel, une forte augmentation (de plus de 3 pp) des taux de jeunes NEET nés en dehors de l'UE (Espagne, Italie, Autriche, Luxembourg, Irlande et Finlande), tandis que la Slovénie et Malte ont enregistré des améliorations notables (diminutions de respectivement 6,6 pp et 3,9 pp). Au niveau de l'UE, en 2020, le taux de jeunes NEET était plus élevé (de 2,9 pp) chez les femmes que chez les hommes. Les femmes nées en dehors de l'UE ont enregistré, dans l'UE, un taux moyen de NEET de 31,3 %, ce qui correspond à un écart de 17,5 pp par rapport aux femmes autochtones. Au niveau national, en Grèce, en Italie, en Belgique, en Autriche, en Allemagne et en France, les femmes nées en dehors de l'UE ont enregistré un écart considérable, de plus de 20 pp, par rapport aux femmes autochtones. En Belgique, en Allemagne, au Luxembourg, en Slovénie et en Autriche, le taux de NEET parmi les femmes nées en dehors de l'UE était au moins trois fois plus élevé que celui des femmes autochtones.

L'évolution démographique conduit à des ajustements de la composition de la main-d'œuvre, avec une augmentation des taux d'emploi des travailleurs âgés. En 2010, l'UE comptait 24,3 millions de travailleurs âgés de 55 à 64 ans, contre 143,4 millions de travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Dix ans plus tard, en 2020, le nombre de travailleurs âgés de 25 à 54 ans avait diminué de 1,7 million, tandis que le nombre de travailleurs plus âgés avait augmenté de 11,5 millions. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté pendant la pandémie, passant de 59,1 % en 2019 à 59,6 % en 2020. Cette augmentation intervient à la fin d'une décennie d'amélioration (ce taux s'élevait à 44,7 % en 2010). Elle a été plus marquée chez les femmes, passant de 37 % en 2010 à 53,4 % en 2020, ce qui a réduit l'écart en matière d'emploi entre les hommes et les femmes d'environ 3 pp pour cette tranche d'âge. Des différences subsistent entre les États membres, même si certains des pays qui affichaient de faibles taux d'emploi en 2010, tels que Malte, l'Italie, la Pologne et surtout la Hongrie, ont enregistré de grandes améliorations. En parallèle, le nombre d'heures de travail des travailleurs âgés a diminué plus fortement au cours de la pandémie¹⁵¹.

¹⁵⁰ Toutes les données figurant dans ce paragraphe proviennent d'Eurostat [[edat_lfse_28](#)].

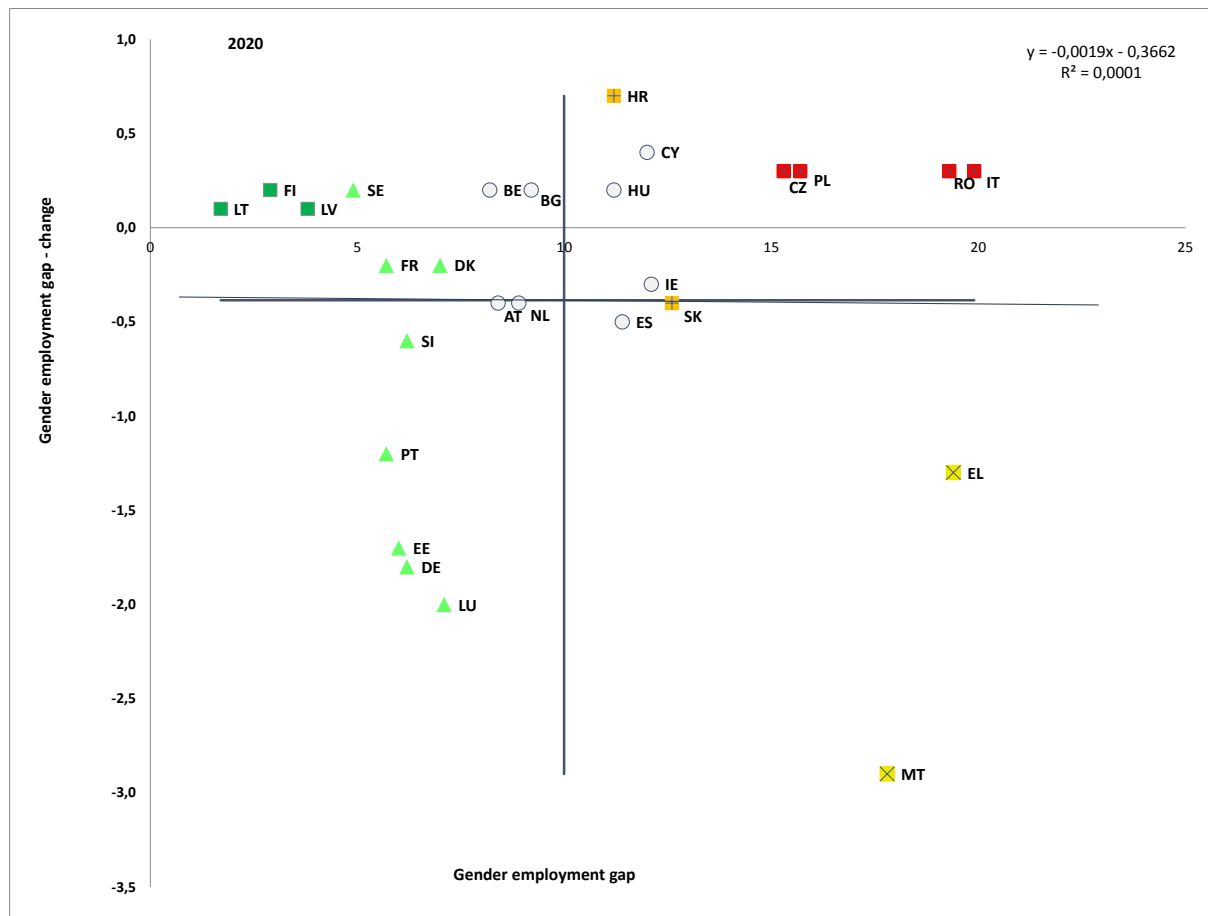
¹⁵¹ Mise en commun des données des deux premières enquêtes "Vivre, travailler et COVID-19" lors desquelles la question a été posée (printemps et été 2020).

La baisse des taux d'emploi a été plus prononcée chez les hommes que chez les femmes, ce qui explique la légère diminution de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, qui reste néanmoins important. Entre 2019 et 2020, le taux d'emploi des femmes (20-64 ans) a diminué de 0,6 pp en moyenne dans l'UE¹⁵², atteignant 66,9 % en 2020. Le déclin du taux d'emploi des hommes ayant été légèrement plus prononcé (1 pp), l'indicateur clé du tableau de bord social relatif à l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes fait état d'une légère amélioration (de 11,4 pp à 11 pp). Cet écart demeure néanmoins important, affichant en outre de grandes variations d'un pays à l'autre. En 2020, les plus faibles écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes ont été enregistrés en Lituanie (1,7 pp), en Finlande (2,9 pp), en Lettonie (3,8 pp) et en Suède (4,9 pp), des pays qui se classent tous dans la catégorie "meilleures performances"(voir graphique 2.2.12). À l'opposé, l'Italie (19,9 pp), la Grèce (19,4 pp), la Roumanie (19,3 pp), Malte (17,8 pp) et la Pologne (15,7 pp) connaissaient des "situations critiques" selon les critères du tableau de bord social. Plusieurs pays enregistrent de grandes disparités régionales en ce qui concerne l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (voir annexe 3). Malgré une légère diminution de cet écart, l'EU-27 n'a pas connu de convergence pour la deuxième année consécutive, étant donné que de nombreux États membres présentant des écarts hommes-femmes élevés en matière d'emploi ont enregistré une détérioration en 2020.

¹⁵² Malte, la Grèce, la Pologne, le Luxembourg et l'Allemagne ont enregistré une hausse, et le taux d'emploi aux Pays-Bas est resté stable.

Graphique 2.2.12: 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 de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (20-64 ans) (en % et variation annuelle 2019-2020, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. Rupture des séries et données provisoires pour DE en 2020. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat, [\[tesem060\]](#).

L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est plus important si l'on considère l'emploi en équivalent temps plein (ETP). En 2020, pour les personnes âgées de 20 à 64 ans¹⁵³, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP a légèrement diminué (de 0,3 pp) par rapport à 2019, pour s'établir à 17,1 %. Ce glissement reflète en grande partie le fait que les femmes travaillaient plus souvent à temps partiel (29,1 % des femmes salariées contre 7,8 % des hommes salariés en 2020). Cette réduction de l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes en ETP a été un peu plus faible que pour l'emploi en général, ce qui est aussi dû, en partie, à la baisse plus marquée du nombre d'heures travaillées chez les femmes salariées pendant la crise. En 2020, les plus faibles écarts entre les femmes et les hommes en ETP ont été enregistrés en Lituanie, en Lettonie et en Finlande, et les plus élevés ont été relevés à Malte (21,8 pp), en Italie (23 pp) et aux Pays-Bas (24,5 pp). Derrière ces évolutions, on relève des différences dans la représentation des femmes et des hommes dans les secteurs et les professions touchés par la crise¹⁵⁴ ainsi que dans le recours au télétravail, de même que les conséquences d'une augmentation soudaine du travail de soin non rémunéré (qui a souvent rendu particulièrement difficile pour les femmes de concilier travail et responsabilités familiales).

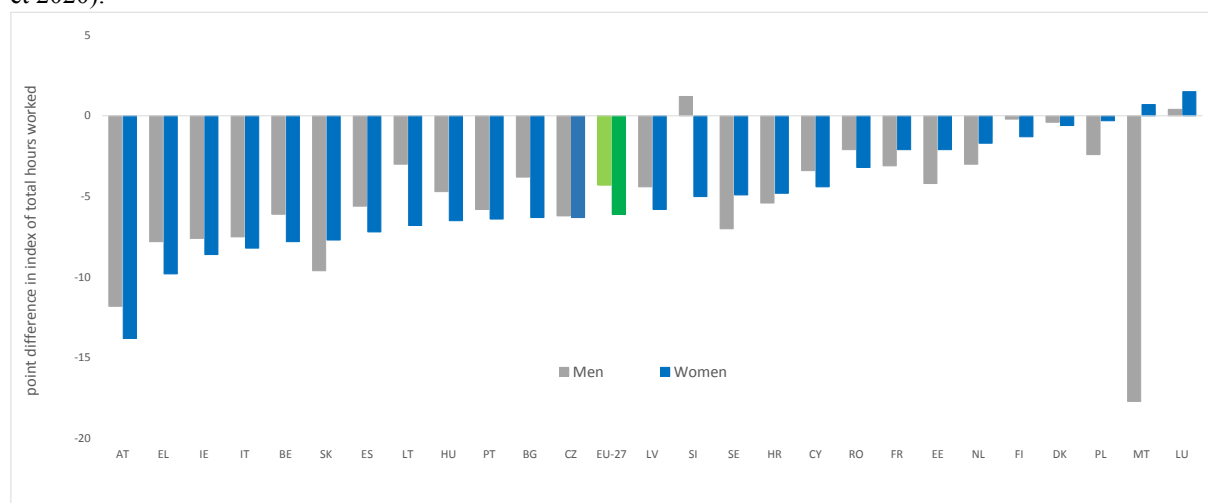
¹⁵³ Le taux d'emploi en ETP permet de comparer les différences entre les groupes en ce qui concerne le nombre moyen d'heures travaillées. On calcule ce taux en divisant le nombre total d'heures travaillées dans l'économie (premier emploi, deuxième emploi, etc.) par le nombre moyen d'heures à temps plein (environ 40 heures) et par le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans. Source: Cadre d'évaluation conjointe, calcul fondé sur les données d'Eurostat.

¹⁵⁴ Une étude réalisée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) examine tous ces éléments ("[Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic](#)"). Cette étude a été réalisée à la demande de la présidence portugaise et se concentre sur les incidences socio-économiques de la pandémie du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Alors que le recul de l'emploi pendant la crise a été légèrement plus marqué chez les hommes, la baisse du nombre total d'heures travaillées¹⁵⁵ a été plus prononcée pour les femmes. La proportion de femmes et d'hommes travaillant dans des professions où il était possible d'éviter des pertes d'emploi était souvent variable, ce qui contribue à expliquer les différences entre les femmes et les hommes observées en matière de pertes d'emploi et de réduction du temps de travail¹⁵⁶. Entre le T4 2019 et le T4 2020, dans l'UE, le nombre total d'heures travaillées dans le cadre de l'emploi principal a diminué en moyenne de 6,1 pp pour les femmes, cette baisse étant de 4,3 pp pour les hommes. Les femmes ont enregistré une baisse du nombre d'heures travaillées dans tous les États membres, sauf deux (Malte et le Luxembourg), bien que l'ampleur de cette baisse ait considérablement varié d'un pays à l'autre (voir graphique 2.2.13). En Autriche, en Grèce, en Irlande et en Italie, les femmes ont enregistré une baisse de plus de 8 points dans l'indice du nombre total d'heures travaillées. Depuis la fin de l'année 2020, le nombre total d'heures travaillées a connu une légère reprise dans l'UE, tant pour les femmes que pour les hommes, même si ce nombre n'avait toujours pas retrouvé les niveaux d'avant la crise au T2 2021.

Graphique 2.2.13: la baisse du nombre d'heures travaillées par les femmes et par les hommes varie considérablement d'un pays à l'autre

Variation de l'indice du nombre total d'heures réellement travaillées par genre (en %, variation entre le T4 2019 et 2020).



Remarque: indice du nombre total d'heures réellement travaillées dans le cadre de l'emploi principal, la référence (100) étant l'année 2006 (moyenne annuelle). Cet indice illustre la variation du nombre total d'heures réellement travaillées au cours du trimestre d'une année examiné par rapport aux heures réellement travaillées en 2006. La valeur de l'indice est influencée par le nombre de personnes occupées au cours du trimestre de l'année examiné, ainsi que par le nombre d'heures travaillées par chacune de ces personnes; elle repose sur des données corrigées des variations saisonnières. Les données pour DE ne sont pas disponibles.

Source: Eurostat ([lfsi_ahw_q](#)).

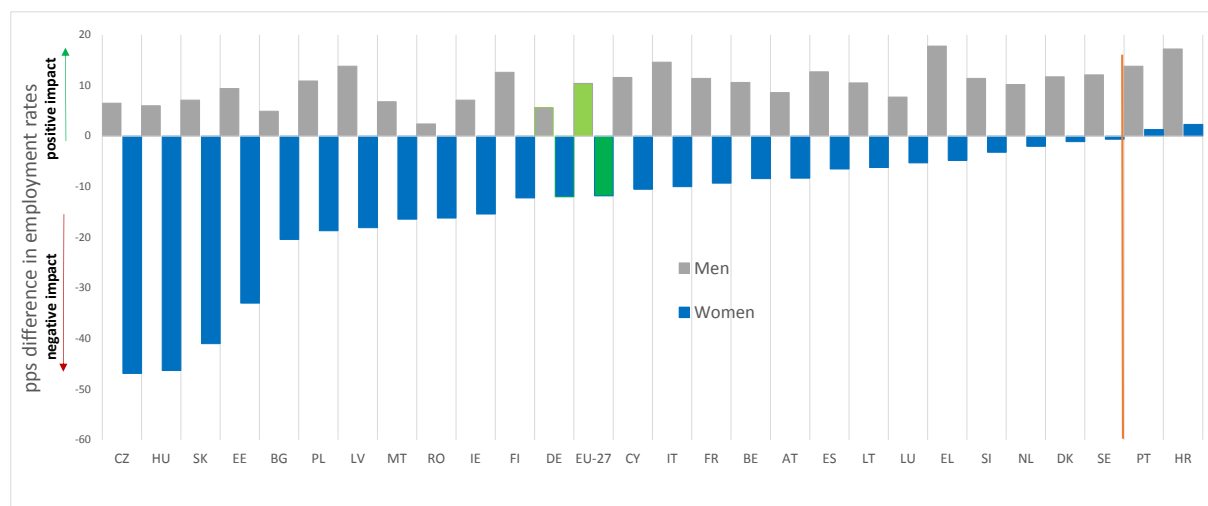
¹⁵⁵ Il s'agit du nombre total d'heures réellement travaillées par l'ensemble des salariés et des travailleurs indépendants dans le cadre de leur activité professionnelle principale au cours des trimestres concernés.

¹⁵⁶ Commission européenne (2021), Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021.

L'incidence de la parentalité sur l'emploi est plus importante encore pour les femmes que pour les hommes. En 2020, dans tous les États membres, le taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 49 ans ayant au moins un enfant de moins de six ans était supérieur (de 10,4 pp) à celui des hommes n'ayant pas d'enfants en bas âge. On observe la tendance inverse pour les femmes (taux inférieur de 11,8 pp au niveau de l'UE) dans tous les États membres, sauf deux (Portugal et Croatie); parmi les personnes ayant au moins un enfant en bas âge, l'écart moyen du taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'élève ainsi à 32,2 pp dans l'UE (voir graphique 2.2.14). En République tchèque, en Hongrie et en Slovaquie, l'incidence négative de la parentalité parmi les femmes ayant au moins un enfant en bas âge est particulièrement élevée (plus de 40 pp)¹⁵⁷. Ce résultat peut être partiellement lié à la répartition des responsabilités en matière de garde d'enfants: en 2016 (dernières données disponibles), plus de 85 % des mères s'occupaient quotidiennement de leurs enfants, contre moins de 65 % des hommes¹⁵⁸. Le niveau d'éducation est étroitement lié à l'incidence de la maternité sur l'emploi: en 2020, le taux d'emploi des femmes peu qualifiées ayant au moins un enfant de moins de six ans s'élevait à 35,3 %, contre 61,9 % pour les femmes ayant un diplôme général de l'enseignement secondaire supérieur et 79,5 % pour les femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur.

Graphique 2.2.14: dans deux pays de l'UE seulement, les femmes ayant des enfants en bas âge affichent des taux d'emploi plus élevés que les femmes sans enfants

Incidence de la parentalité sur l'emploi des hommes et des femmes (25-49 ans) en 2020



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 (des pères) ayant au minimum un enfant de moins de 6 ans et celui des femmes (des hommes) sans enfants.

Source: Eurostat [[lfst_hheredch](#)].

¹⁵⁷ 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.

¹⁵⁸ D'après les données de la base de données statistiques sur le genre de l'EIGE.

L'équilibre entre les obligations professionnelles et familiales est devenu relativement plus difficile à maintenir pour les femmes que pour les hommes au cours de la pandémie de COVID-19. Les premières données collectées sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des pères et des mères au cours de la pandémie indiquent que les femmes ont probablement rencontré davantage de difficultés à concilier ces deux aspects de leur vie. Par exemple, au printemps 2020, 20 % des mères qui travaillaient (contre 13 % des pères qui travaillaient) ont déclaré avoir du mal à se concentrer sur leur travail en raison de leurs responsabilités familiales, en permanence ou la plupart du temps. Or, seuls 4 % des mères qui travaillaient et 3 % des pères qui travaillaient étaient de cet avis en 2015¹⁵⁹. Dans certains États membres (Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Luxembourg, France, Estonie), plus d'un cinquième des parents qui travaillent ont signalé les mêmes difficultés. La situation s'est améliorée au cours de la pandémie, mais les femmes restent confrontées à de plus grandes difficultés.

L'emploi des femmes est fortement pénalisé par le manque d'accès à des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants de qualité à un prix abordable. D'après les estimations de l'indicateur clé du tableau de bord social relatif à l'accueil des jeunes enfants, le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans dans des structures formelles d'EAJE était de 35,3 % au niveau de l'EU-27 en 2019¹⁶⁰, ce qui signifie que l'objectif de Barcelone de 33 % en la matière a été dépassé. Toutefois, des différences persistent entre les États membres, dont 17 n'ont toujours pas atteint l'objectif. Pour cinq États membres, à savoir la République tchèque, la Hongrie, la Slovaquie, la Pologne et la Roumanie, l'analyse du tableau de bord social fait état d'une "situation critique"¹⁶¹ (voir graphique 2.2.15). À l'autre extrémité du spectre, au Danemark, aux Pays-Bas et au Luxembourg, plus de 60 % des enfants de moins de 3 ans sont inscrits dans des structures d'EAJE. Toutefois, aux Pays-Bas, la majorité d'entre eux fréquentent ces structures moins de 30 heures par semaine. Pour réduire l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, il est essentiel que les services d'accueil des enfants dans des structures formelles soit compatible avec le travail à temps plein. Cela permet d'éviter que l'un des parents, généralement la mère, soit obligé de travailler à temps partiel, ce qui entrave sa progression sur le marché du travail et nuit au caractère satisfaisant de ses revenus et pensions. Les stratégies de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, telles que les formules souples de travail ou les congés familiaux, jouent également un rôle important dans la réduction des obstacles à la participation au marché du travail des personnes assumant des responsabilités en matière de soins. 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.

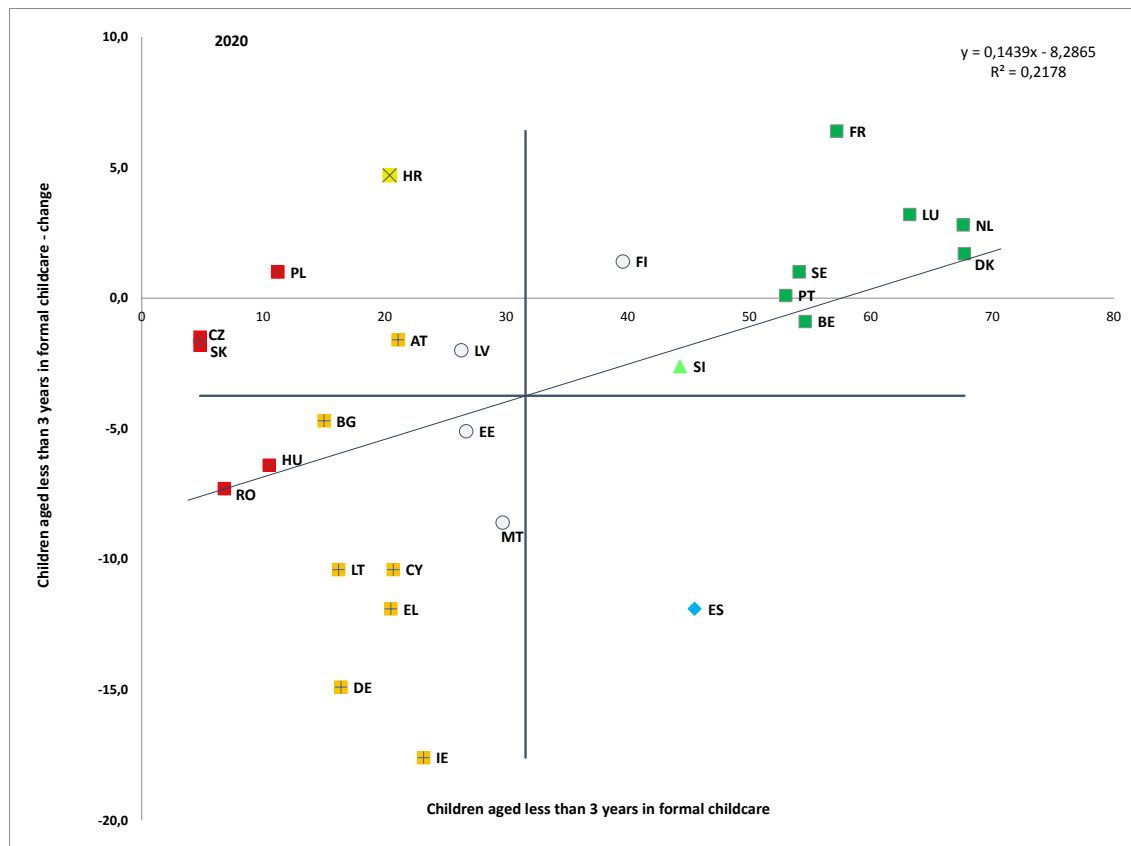
¹⁵⁹ Les données de 2020 proviennent des trois premiers cycles de l'enquête en ligne menée par Eurofound et intitulée "Vivre, travailler et COVID-19" (EU-27), et les données de 2015 proviennent de l'enquête européenne sur les conditions de travail réalisée par Eurofound (EU-27).

¹⁶⁰ Il s'agit des dernières données disponibles pour la moyenne de l'EU-27.

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

Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles et variation annuelle (en %, 2020 et variations annuelles par rapport à 2019, indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. Rupture de séries pour BE, DE, IE, LU en 2020 et pour BE en 2019. Données provisoires pour FR, LV et PL en 2020. La légende est présentée en annexe.

Source: Eurostat [[tepsr_sp210](#)].

À mesure que la population de l'UE vieillit, les fortes inégalités entre les hommes et les femmes en matière de responsabilités familiales sont susceptibles d'avoir des répercussions accrues sur les plans professionnel et social. En 2020, l'UE comptait environ 5,7 millions de femmes âgées de 15 à 64 ans qui étaient inactives en raison de responsabilités familiales (ce qui représente environ 16 % de l'ensemble des femmes inactives), contre seulement 0,3 million d'hommes (soit environ 1 % des hommes inactifs). La proportion de femmes est aussi élevée (59 %) parmi les aidants informels, âgés de 18 ans ou plus, qui dispensent des soins à des adultes dans l'environnement familial ou social (par exemple des adultes handicapés ou en mauvaise santé)¹⁶². C'est dans la tranche d'âge des 45-64 ans que la différence entre les hommes et les femmes est la plus importante, s'élevant en moyenne à 8 pp. En outre, les femmes consacrent plus de temps à la prestation de soins informels (17 heures par semaine, contre 14 heures pour les hommes)¹⁶³. Compte tenu de ce qui précède, la prestation de services de soins adéquats et abordables, qu'il s'agisse d'EAJE ou de soins de longue durée, joue un rôle important dans l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail (voir encadré n° 6 sur les soins de longue durée).

¹⁶² Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (2021), "[Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU](#)" (Étude de l'incidence et des coûts des soins informels de longue durée dans l'UE).

¹⁶³ Données issues du septième cycle de l'enquête de santé européenne par interview (2013-2015) et de l'enquête européenne sur la qualité de vie (2016).

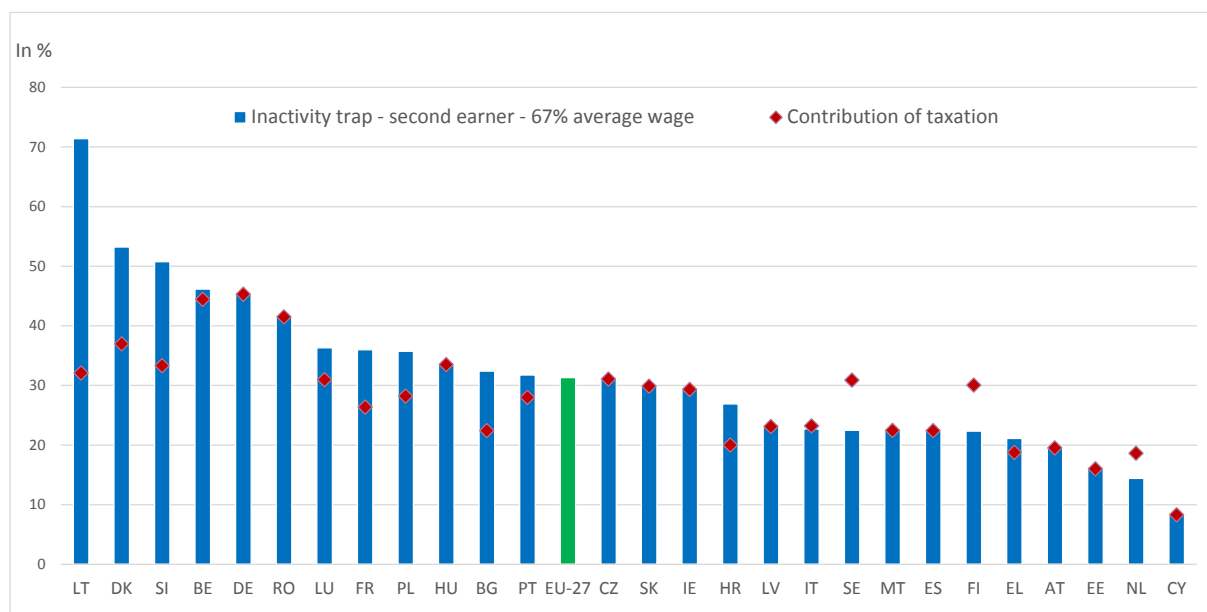
La fiscalité est un aspect important du piège de l'inactivité pour le deuxième apporteur de revenus du ménage dans la plupart des États membres, ce qui a des répercussions importantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le piège de l'inactivité¹⁶⁴ qui menace le deuxième apporteur de revenus d'un ménage¹⁶⁵ (dans une famille avec deux enfants) est le plus élevé en Lituanie, au Danemark, en Slovénie, en Belgique, en Allemagne et en Roumanie (voir graphique 2.2.16). Par exemple, si un conjoint inactif ayant deux enfants occupe un emploi rémunéré à 67 % du salaire moyen en Lituanie, plus de 70 % de ses revenus lui sont retirés sous la forme d'impôts supplémentaires et de prestations non perçues. En revanche, ce piège de l'inactivité représente moins de 20 % en Estonie et aux Pays-Bas et moins de 10 % à Chypre. L'incidence de la fiscalité est la plus prononcée en Belgique, en Allemagne et en Roumanie, où le deuxième apporteur de revenus, qui gagne 67 % du salaire moyen en commençant à exercer un emploi rémunéré, perd plus de 40 % de ses revenus potentiels. Plus des trois quarts des deuxièmes apporteurs de revenus (78 %) dans l'UE sont des femmes. Leur participation au marché du travail est donc influencée par le degré d'imposition conjointe des revenus combinés d'un couple (y compris les crédits d'impôt transférables) et par la conception du système de prestations sociales (qui prévoit par exemple la suppression des prestations sous condition de ressources). Les systèmes progressifs d'imposition conjointe peuvent gonfler les taux d'imposition marginaux pour les non-salariés ou les bas salaires, leurs revenus étant effectivement imposés à un taux marginal plus élevé en raison des revenus plus élevés de leur partenaire. Ces systèmes peuvent dès lors contribuer aux écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux écarts de rémunération non ajustés entre les femmes et les hommes.

¹⁶⁴ Les pièges de l'inactivité indiquent les effets de l'imposition de chaque euro supplémentaire de revenu brut. Les données concernent un deuxième apporteur de revenus percevant 67 % du salaire moyen au sein d'une famille à deux revenus avec deux enfants; le principal apporteur de revenus gagne le salaire moyen.

¹⁶⁵ Le deuxième apporteur de revenus est une personne qui n'est pas celle qui gagne le plus au sein du ménage (ou ne le serait pas si elle entraînait sur le marché du travail). Le plus souvent, mais pas dans tous les cas, ce deuxième apporteur de revenus est une femme.

Graphique 2.2.16: le taux d'imposition effectif lors de l'exercice d'un emploi par les deuxièmes apporteurs de revenus représente plus de 30 % des revenus dans l'UE

Piège de l'inactivité pour les deuxièmes apporteurs de revenus (en %, 2020)



Remarque: (1) Les données concernent un deuxième apporteur de revenus percevant 67 % du salaire moyen au sein d'une famille à deux revenus avec deux enfants; le principal apporteur de revenus gagne le salaire moyen. (2) L'"incidence de la fiscalité (y compris les prestations de sécurité sociale)" correspond au pourcentage du revenu brut supplémentaire qui est imposé en raison de la fiscalité et des prestations de sécurité sociale (d'autres éléments contribuent au piège des bas salaires, comme le retrait des prestations de chômage, de l'assistance sociale et des allocations de logement).

Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE (mise à jour en mars 2021).

La participation à temps plein des femmes au marché du travail peut aussi être compromise

lorsque les impôts augmentent et que les prestations sont supprimées trop rapidement,

parallèlement à l'augmentation du temps de travail. Ce phénomène (connu sous le nom de

"piège des bas salaires") peut toucher les personnes actives et travaillant à temps partiel. En ce qui

concerne les deuxièmes apporteurs de revenus, la fiscalité est un déterminant essentiel de l'ampleur de ce piège des bas salaires dans la plupart des États membres. Le graphique 2.2.17 montre le

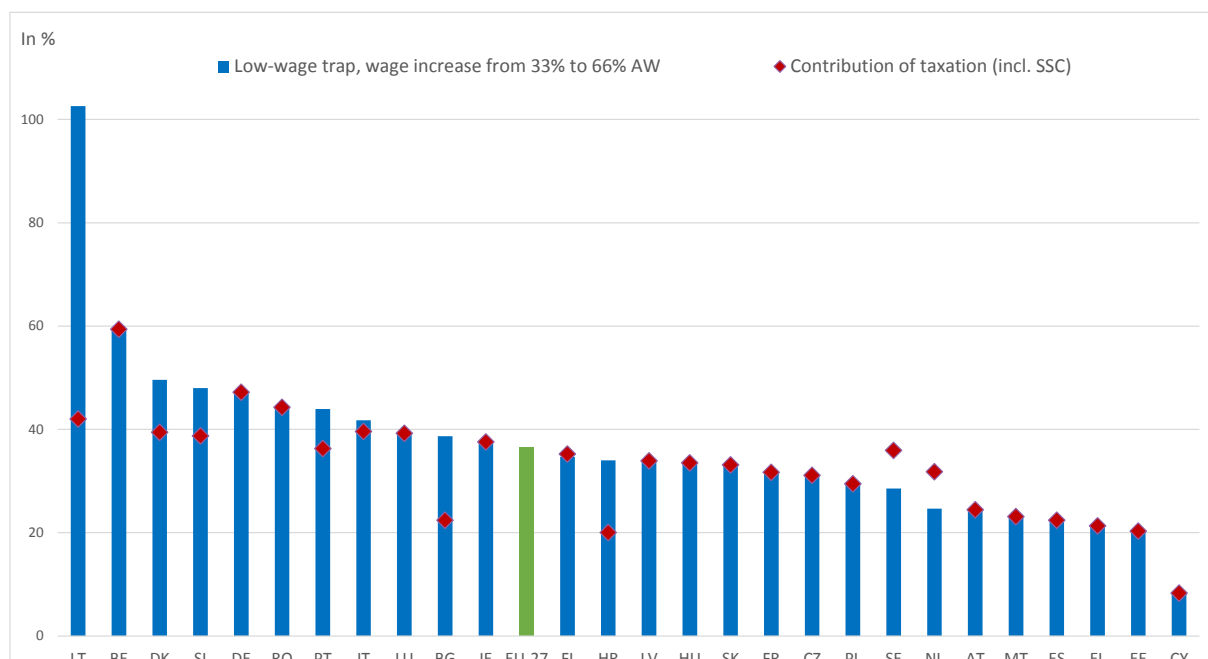
pourcentage de revenus supplémentaires qui sont prélevés en impôts lorsque le deuxième apporteur de revenus augmente son temps de travail et, partant, ses revenus d'un tiers à deux tiers du salaire

moyen. Les deuxièmes apporteurs de revenus peuvent ainsi perdre, en moyenne, environ un tiers de leurs revenus supplémentaires, cette part dépassant 100 % en Lituanie (en raison de la valeur élevée

des allocations de logement perdues) et allant jusqu'à 60 % en Belgique. La Belgique, suivie par l'Allemagne, présente l'incidence de la fiscalité la plus élevée à cet égard.

Graphique 2.2.17: dans de nombreux États membres, une part importante des revenus des deuxièmes apporteurs de revenus est prélevée en impôts lorsque leur salaire augmente

Pourcentage de revenus supplémentaires prélevés en impôts lorsque le salaire du deuxième apporteur de revenus passe de 33 % à 66 % et que celui du principal apporteur de revenu est égal à 100 % du salaire moyen, pour un ménage avec deux enfants (en %, 2020)



Source: Commission européenne, DG ECFIN, base de données sur les impôts et les prestations, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE (mise à jour en mars 2021).

Malgré de légères améliorations, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste élevé. Même si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur¹⁶⁶, l'écart de rémunération non ajusté à l'échelle de l'UE¹⁶⁷ n'a guère évolué en glissement annuel (14,1 % en 2019, avec une diminution de 0,3 pp depuis 2018). Cette légère tendance à l'amélioration est alignée sur la diminution de 1,9 pp de cet écart observée entre 2013 et 2019. L'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes reste supérieur à 20 % en Estonie et en Lettonie, tandis que les valeurs les plus faibles (entre 1 % et 5 %) sont enregistrées en Italie, au Luxembourg et en Roumanie¹⁶⁸. Depuis 2013, la situation s'est nettement améliorée en Estonie (écart réduit de 8,1 pp), en Espagne (réduction de 5,9 pp), au Luxembourg (réduction de 4,9 pp) et à Chypre (réduction de 4,8 pp), alors que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est accru de plus de 2 pp en Croatie et en Lettonie (voir graphique 2.2.18). Les écarts de rémunération sont fortement influencés par la ségrégation sectorielle et professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que par les différences de niveau d'instruction¹⁶⁹. Un certain nombre d'autres facteurs sont aussi susceptibles de jouer un rôle, notamment les stéréotypes sexistes, les difficultés à concilier travail et responsabilités familiales (ce qui entraîne aussi des interruptions de carrière), la discrimination et l'existence de structures salariales non transparentes¹⁷⁰. Les écarts de rémunération s'accumulent tout au long de la vie et contribuent aux écarts de pension entre les hommes et les femmes; ces écarts s'élevaient en 2019 à 29,5 % pour les personnes âgées de 65 à 74 ans dans l'EU-27, avec d'importantes variations parmi les États membres (cet écart était inférieur à 1 % en 2019 en Estonie, mais de 46 % au Luxembourg). Dans le cadre des efforts déployés pour relever ce défi, la Commission a présenté, en mars 2021, une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution¹⁷¹.

¹⁶⁶ En 2020, 46,1 % des femmes âgées de 30 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans l'EU-27, contre 36 % des hommes.

¹⁶⁷ 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 hommes salariés. Code Eurostat [TESEM180].

¹⁶⁸ Les faibles écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont parfois associés à d'importants écarts de taux d'emploi entre ceux-ci (par exemple en Italie et en Roumanie); dans de tels cas, ces faibles écarts de rémunération peuvent résulter, dans une large mesure, d'effets de sélection, dans lesquels ce sont surtout les femmes ayant le potentiel de gain le plus élevé qui participent au marché du travail.

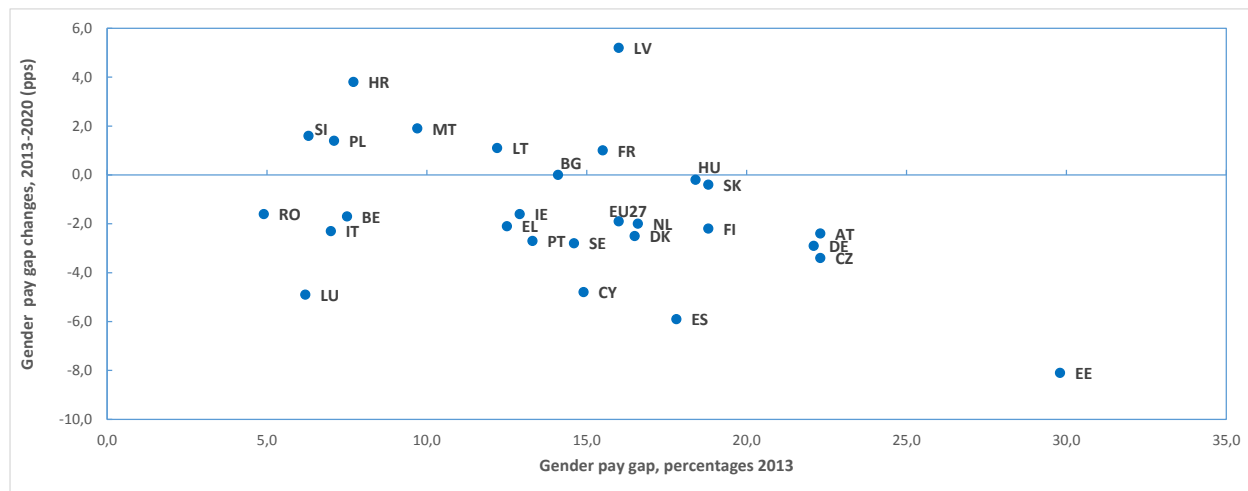
¹⁶⁹ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018), "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data" (Une décomposition de l'écart non ajusté de rémunération entre les hommes et les femmes en utilisant les données de l'enquête sur la structure des salaires), documents de travail statistiques, Eurostat.

¹⁷⁰ Les données de l'EU-27 sont limitées, mais le sujet a été analysé dans le rapport de l'EIGE (2020) intitulé "Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States".

¹⁷¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.

Graphique 2.2.18: malgré de modestes améliorations depuis 2013, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste élevé dans plusieurs États membres

Évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, sous une forme non ajustée; industrie, construction et services (2013-2019).



Remarque: la valeur pour IE se rapporte à 2018, et la valeur pour EL se rapporte à 2014 et 2018.

Source: Eurostat, [\[tesem060\]](#).

Il existe un potentiel considérable de renforcement de la participation des personnes

handicapées au marché du travail. Le principe 17 du socle européen des droits sociaux préconise l'inclusion des personnes handicapées, notamment par une participation accrue au marché du travail. Le tableau de bord social révisé comprend un indicateur clé permettant de suivre l'intégration de ces personnes sur le marché du travail afin de réduire les inégalités et de favoriser la réalisation des ambitions en matière d'emploi exposées dans la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées¹⁷². En 2020, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées¹⁷³ et celui des autres personnes était de 24,5 pp dans l'UE. L'indicateur du tableau de bord social révèle des résultats très disparates entre les États membres (voir graphique 2.2.19). Cet écart était le plus grand en Irlande et en Belgique (plus de 35 pp), en Bulgarie, en Croatie, en Allemagne, en Pologne, en Hongrie et en Roumanie (plus de 30 pp), et le plus faible en Lettonie, au Danemark, au Portugal et en Finlande (moins de 20 pp). La pandémie de COVID-19 a aggravé les limitations qui entravaient déjà l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées¹⁷⁴. Entre 2019 et 2020, des différences quant à l'évolution de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes sont apparues entre les pays. L'Allemagne a fait état d'une situation "critique", avec une augmentation de 5,9 pp, tandis que cinq pays relèvent désormais de la catégorie "à surveiller" (Suède, Pologne, Malte, Roumanie et Hongrie). L'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes s'est même creusé (de 1,8 pp) dans l'UE depuis qu'il a été mesuré pour la première fois, en 2014. En 2019, le taux de chômage dans l'EU-27 était aussi nettement plus élevé pour les personnes handicapées (17,3 % contre 8,3 %)¹⁷⁵, ce qui montre qu'il est urgent d'agir dans ce domaine.

¹⁷² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 3 mars 2021 intitulée "Union de l'égalité: stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030", COM(2021) 101 final.

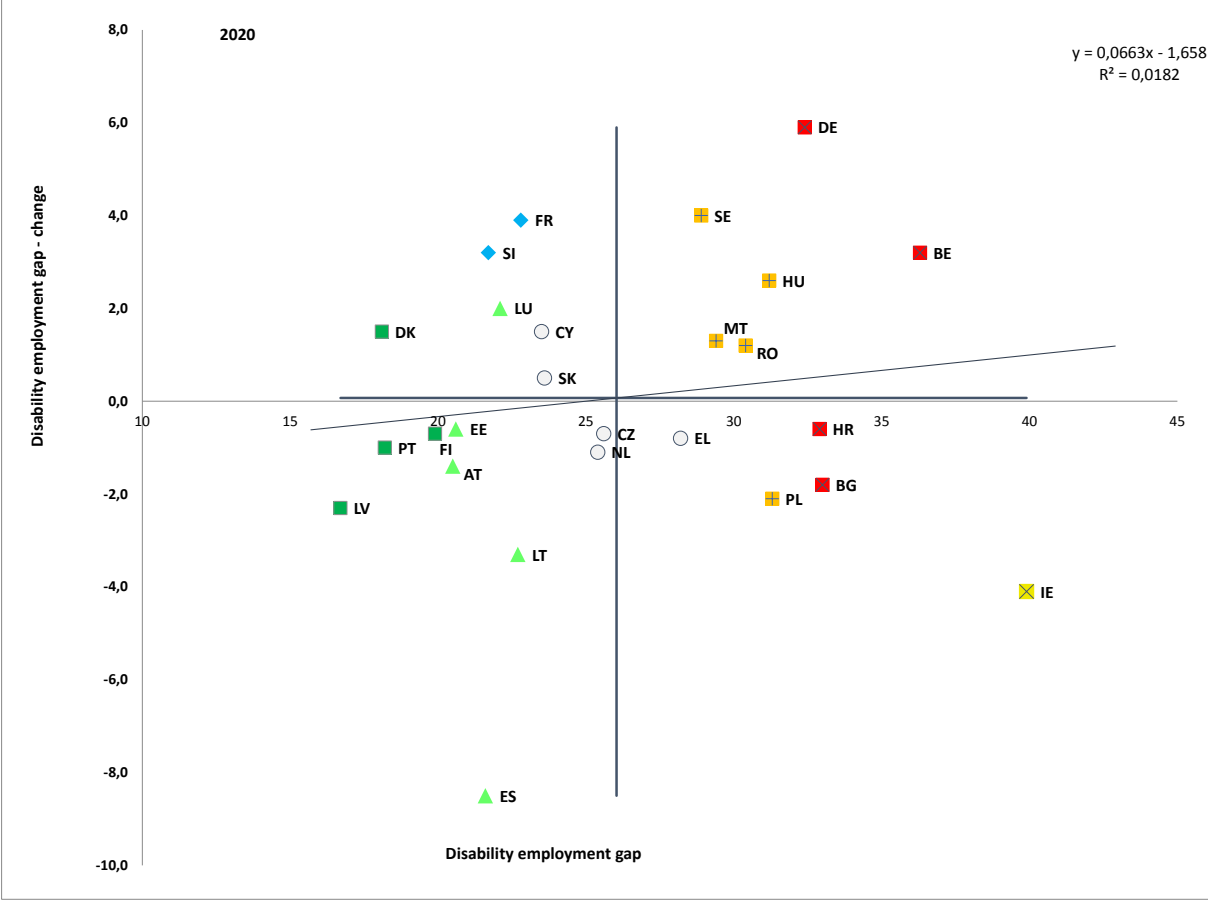
¹⁷³ Voir chapitre 1.3 pour la définition de l'indicateur.

¹⁷⁴ Commission européenne (2021), *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁷⁵ Source: Eurostat, EU-SILC 2020, mise à jour du 21 octobre 2021; les données relatives à l'Irlande n'étaient pas disponibles.

Graphique 2.2.19: l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes reste élevé et présente d'importantes disparités entre les États membres

Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes en 2020, par rapport à 2019 (20-64 ans) (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Ruptures de série pour BE, DE et LU en 2020. Données provisoires pour FR, LV et PL en 2020. La valeur pour l'EU-27 est une estimation.

Source: EU-SILC 2020, Eurostat, [htlh_dlm200]

Les résultats sur le marché du travail des personnes nées en dehors de l'UE sont moins satisfaisants que ceux des citoyens de l'UE autochtones et mobiles. Les taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE et âgées de 20 à 64 ans en 2020 étaient inférieurs à ceux des personnes nées dans l'UE (62 % contre 73,5 %), et ils se sont aggravés par rapport à la situation antérieure à la crise. Entre 2019 et 2020, le taux de chômage des personnes nées en dehors de l'UE (15-74 ans) a augmenté de 2,1 pp, atteignant 16,9 %, alors que celui des personnes nées dans l'UE a augmenté de 0,3 pp, atteignant 6,5 %, ce qui témoigne de l'incidence disproportionnée qu'a eue la COVID-19¹⁷⁶ sur le premier groupe. Les migrants non originaires de l'UE sont généralement surreprésentés dans les emplois peu qualifiés (ils occupent plus d'un emploi peu qualifié sur quatre dans l'UE) alors que, dans le même temps, il y a plus de chances qu'ils soient surqualifiés que les natifs¹⁷⁷. Avant la crise de la COVID-19, plus de 40 % des emplois peu qualifiés étaient occupés par des immigrants en Autriche, en Allemagne et en Suède, et ce taux était supérieur à 60 % au Luxembourg¹⁷⁸. La situation des femmes issues de l'immigration est particulièrement critique, car l'écart d'activité en leur défaveur est passé à 10,8 pp en 2020, et ces femmes affichent des taux d'activité particulièrement faibles (inférieurs à 60 %) en France, en Belgique et en Italie. Les migrants non originaires de l'UE et les travailleurs mobiles de l'UE, qui représentent une part importante des "travailleurs essentiels", contribuent au fonctionnement de l'économie depuis le début de la pandémie¹⁷⁹. Toutefois, même au sein de la catégorie des "travailleurs essentiels", les migrants risquent davantage de perdre leur emploi que les natifs¹⁸⁰.

¹⁷⁶ Les ressortissants de l'UE qui travaillent dans un autre État membre ont aussi enregistré une baisse du taux d'emploi plus importante que les ressortissants du pays dans lequel ils travaillent, mais leur taux d'activité pour l'année 2020 est globalement comparable à celui des ressortissants nationaux (respectivement 73,4 % contre 73,5 %).

¹⁷⁷ Eurostat, extraction ponctuelle de l'EFT, "[Migrants more likely over-qualified than nationals](#)" (Les migrants sont plus susceptibles d'être surqualifiés que les ressortissants nationaux), Products Eurostat News — Eurostat (europa.eu), 2020

¹⁷⁸ OCDE/Union européenne (2018), [Trouver ses marques 2018 - Les indicateurs de l'intégration des immigrés](#), publication OCDE, Paris/Union européenne, Bruxelles

¹⁷⁹ Reid A. et al. (2021), "Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19" (Travailleurs migrants, travail essentiel et COVID-19), American Journal of Industrial Medicine, vol. 64, n° 2, p. 73-77.

¹⁸⁰ Fasani et Mazza (2020), "[A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic](#)" (Une main-d'œuvre vulnérable: les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19).

2.2.2 Mesures adoptées

Les États membres prennent des mesures pour améliorer la participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants (EAJE) ainsi que la qualité des services proposés. À **Malte**, des services gratuits de garde d'enfants sont proposés aux parents qui travaillent ou étudient, et le cadre national pour l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) (2021) instaure une conception commune de l'EAJE de qualité. En **Lituanie**, depuis septembre 2021, les familles exposées au risque de pauvreté bénéficient d'un accès garanti à l'enseignement préscolaire pour les enfants de moins de 6 ans. Le droit légal à l'éducation préscolaire sera progressivement étendu: les municipalités devraient fournir des services d'EAJE à tous les enfants de 4 ans dont les parents en font la demande en 2023, à tous les enfants de 3 ans en 2024 et à tous les enfants de 2 ans en 2025. La possibilité d'accéder à l'enseignement préprimaire sera abaissée de 6 à 5 ans en septembre 2023. En **Estonie**, il est prévu de modifier la loi sur l'enseignement préprimaire afin de définir des acquis d'apprentissage structurés qui seront axés sur l'évaluation du développement des enfants plutôt que sur leur fréquentation des structures d'éducation préprimaire. Cela devrait contribuer à améliorer la qualité de l'EAJE. Dans le cadre de son plan pour la reprise et la résilience (PRR), **Chypre** prévoit de fournir un enseignement préscolaire obligatoire gratuit aux enfants dès l'âge de 4 ans à partir du T4 2022, ce qui passe notamment par la construction et la rénovation de centres d'accueil des enfants dans les municipalités ainsi que par un soutien financier aux services d'EAJE dispensés gratuitement dans les jardins d'enfants communautaires et privés, ces mesures devant être complétées par des actions qui bénéficieront du soutien du Fonds social européen plus (FSE+). En 2020, la **Bulgarie** a lancé un programme triennal, financé par son budget national, qui vise à construire 67 nouveaux jardins d'enfants. En **Espagne**, 60 000 nouvelles places dans des structures d'EAJE seront financées par le PRR.

Des stratégies globales axées sur les causes profondes du décrochage scolaire sont nécessaires pour en réduire les taux et pour faciliter la transition vers le marché du travail. La réduction de la proportion de jeunes qui quittent l'enseignement et la formation avant d'avoir achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire demeure une priorité de l'UE, conformément au principe 1 du socle (sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie). Les approches stratégiques efficaces combinent des actions en matière de prévention, d'intervention et de compensation à tous les niveaux. En **Bulgarie**, l'initiative REACT-EU soutient un projet visant à prévenir l'interruption du processus éducatif et à soutenir l'inclusion en atténuant le risque de décrochage associé à l'apprentissage à distance. En **Roumanie**, la lutte contre le décrochage scolaire est soutenue par une réforme et par des investissements spécifiques dans le plan national pour la reprise et la résilience (PRR), l'objectif étant de mieux recenser les enfants exposés au risque de décrochage scolaire et de mettre en place des mesures ciblées, y compris des subventions pour les écoles. En **Finlande**, une récente réforme du système éducatif a reculé l'âge limite de la scolarité obligatoire de 16 à 18 ans afin que les jeunes puissent terminer soit le cursus d'enseignement secondaire et les examens d'inscription, soit la qualification professionnelle du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cette réforme, qui vise à accroître l'employabilité, renforcera également les services d'orientation et de conseil ainsi que les services sociaux destinés aux étudiants. À **Chypre**, un plan d'action est en cours d'élaboration, avec le soutien de l'instrument d'appui technique, afin de trouver des solutions pour retenir et mobiliser les élèves exposés au risque de décrochage scolaire. En **Belgique**, le PRR vise à réduire le décrochage scolaire au sein de la Communauté française, notamment en renforçant l'orientation personnalisée des jeunes vulnérables, en s'attaquant aux effets négatifs de la crise de la COVID-19 et en réformant les structures organisationnelles. À **Malte**, le PRR vise à lutter contre le décrochage scolaire et à prévoir une intervention rapide et efficace grâce au suivi des données de chaque élève dans les écoles publiques, depuis les structures d'accueil des enfants et jusqu'à la dernière étape du cursus éducatif.

Au lendemain de la crise de la COVID-19, il convient d'accorder la priorité à des stratégies correctives ambitieuses et efficaces visant à compenser les pertes d'apprentissage, à promouvoir l'éducation numérique et à stimuler l'inclusion et l'équité dans l'éducation et la formation. La **Roumanie** soutiendra, dans le cadre de l'initiative REACT-EU, des mesures correctives dans le domaine de l'éducation afin de compenser les pertes d'apprentissage causées par les fermetures d'écoles. Un budget de 30 millions d'euros sera alloué au financement d'activités extrascolaires et de cours de rattrapage pour 168 000 élèves défavorisés, y compris les élèves roms et les élèves vivant dans des zones rurales. En **Bulgarie**, 109,5 millions de levs (57 millions d'euros) ont été alloués au titre de l'initiative REACT-EU pour soutenir l'enseignement scolaire après la pandémie en fournissant les moyens techniques et des formations spécialisées pour assurer l'apprentissage à distance dans un environnement électronique. Ces mesures sont destinées aux étudiants, aux enseignants, aux médiateurs scolaires ainsi qu'aux parents. En février 2021, les **Pays-Bas** ont annoncé un investissement extraordinaire dans l'éducation pour compenser les pertes d'apprentissage liées à la pandémie. Leur programme national d'éducation englobe tous les niveaux d'éducation et dispose d'un budget de 8,5 milliards d'euros. Les écoles comptant une proportion plus élevée d'élèves défavorisés recevront un financement proportionnellement plus important. Avec son programme de numérisation des écoles, le **Portugal** promeut la transition numérique dans l'éducation et la formation. Soutenu par les initiatives d'investissement en réaction au coronavirus (CRII et CRII+), le **Portugal** a fourni du matériel informatique aux étudiants défavorisés et a proposé aux enseignants une formation aux compétences numériques. La **République tchèque**, la **Grèce**, l'**Irlande** et la **Slovaquie** ont l'intention d'utiliser le financement de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) pour fournir aux élèves et étudiants issus de familles à faibles revenus du matériel informatique et des outils numériques, tandis que les PRR **belge et slovène** prévoient des investissements importants dans les infrastructures numériques au sein des établissements scolaires. Le PRR de **Malte** comprend des investissements dans des unités consacrées aux élèves autistes et dans des salles multisensorielles au sein des écoles. La **Slovaquie** compte utiliser la FRR pour soutenir l'inclusion dans le domaine de l'éducation des enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux et des enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés, y compris les Roms.

L'accélération de la transformation numérique provoquée par la pandémie a conduit les États membres à redoubler d'efforts en vue de promouvoir les compétences numériques nécessaires sur le marché du travail, conformément au principe 1 du socle (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie). L'UE coordonne et soutient les efforts en matière de compétences numériques par l'intermédiaire de la coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique, de la plateforme pour les compétences et les emplois numériques¹⁸¹ et du plan d'action en matière d'éducation numérique. Dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), de nombreux États membres ont prévu des mesures liées aux compétences numériques. En **Irlande**, un plan d'action pour les compétences dans le domaine des TIC, intitulé "Technology Skills 2022: Ireland's Third ICT Skills Action Plan", définit les priorités en matière de compétences numériques dans le secteur de l'éducation et pour les spécialistes des TIC. Le plan d'action **chypriote** pour les compétences numériques, qui sera intégré au PRR du pays, comprend des actions en faveur de l'intégration des compétences numériques dans le système éducatif et des mesures d'alignement des programmes éducatifs sur les besoins du marché du travail. La **Roumanie** prévoit d'investir, avec le soutien de la FRR, dans les compétences numériques des étudiants de l'enseignement préuniversitaire, des étudiants de l'enseignement supérieur, des adultes et des membres de l'administration publique. En juillet 2020, l'**Italie** a élaboré sa stratégie nationale pour les compétences numériques, qui comprend quatre axes d'intervention pour les étudiants, la main-d'œuvre active, les spécialistes des TIC et les citoyens. Dans de nombreux États membres, les objectifs en matière de renforcement des compétences numériques sont intégrés dans les stratégies nationales générales en matière d'éducation, dans les stratégies de numérisation de l'industrie ou dans les stratégies et politiques pour l'emploi, telles que le programme **hongrois** pour les compétences numériques de la main-d'œuvre, la feuille de route **lituanienne** pour la numérisation (2019-2030) et la stratégie nationale **suédoise** de numérisation du système scolaire. En **Finlande**, des stratégies et des projets de développement de l'intelligence artificielle sont mis en œuvre au niveau national et, en **Lettonie**, la stratégie pour la cybersécurité (2019-2022) vise en particulier à former le personnel des administrations publiques et locales à la sécurité des TIC et à fournir des compétences en matière de cybersécurité aux petites et moyennes entreprises (PME) ainsi qu'aux citoyens. L'**Espagne** a présenté son plan national pour les compétences numériques, qui prévoit une formation aux compétences numériques destinée à la population en général et aux travailleurs, avec le soutien de la FRR. Plus d'un tiers des États membres ont aussi approuvé une stratégie nationale générale en matière de numérisation. Outre les stratégies déjà mises en œuvre, la **Lettonie** et l'**Espagne** ont adopté une nouvelle stratégie numérique en 2021. Le **Portugal** a mis à jour l'initiative nationale sur les compétences numériques e.2030 (Portugal INCoDe.2030), qui a été lancée en 2018 et comprend une garantie numérique visant à assurer que tous les chômeurs aient accès à une offre de formation sur les compétences numériques, ainsi qu'une formation numérique spécifique destinée aux travailleurs et aux jeunes.

¹⁸¹ La plateforme réunit des acteurs publics et privés afin de remédier au manque de compétences numériques et d'améliorer l'employabilité en Europe.

Les États membres ont réagi rapidement pour atténuer les effets négatifs de la COVID-19 sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Certains pays, tels que l'**Allemagne**, l'**Autriche**, le **Danemark**, le **Luxembourg** et la **France**, ont fourni des incitations financières aux entreprises pour les encourager à embaucher des apprentis. En **Autriche**, par exemple, les entreprises ont reçu une prime d'apprentissage de 2 000 EUR pour chaque contrat de formation conclu entre mars et octobre 2020 (mars 2021 lorsque les apprentis étaient transférés depuis un apprentissage hors entreprise; les PME ont reçu 1 000 EUR de plus). Une aide supplémentaire est accordée si une entreprise reprend des apprentis d'une entreprise devenue insolvable. La **France** a renforcé le soutien public à l'embauche d'apprentis âgés de moins de 18 ans (ce soutien est passé de 4 125 euros à 5 000 euros) et d'apprentis âgés de 18 ans ou plus (de 5 125 euros à 8 000 euros), pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Dans le cadre du plan de relance national lié à la COVID-19, **Malte** investit 2,75 millions EUR provenant du budget national jusqu'à la fin de 2022 afin d'encourager les entreprises à recruter des étudiants dans le cadre de contrats d'apprentissage et récompenser les parrains ayant conclu des contrats qui étaient en cours le 15 juin 2021¹⁸². En **Finlande**, la loi sur l'EFP a été modifiée temporairement en ce qui concerne l'évaluation des aptitudes et des compétences des apprenants dans des situations de travail réelles entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 juillet 2021. Ainsi, lorsque les apprenants n'étaient pas en mesure de démontrer leurs compétences dans des situations de travail réelles, des dispositions ont été prises pour leur permettre d'accomplir d'autres tâches pratiques comparables à des situations et processus de travail réels. En **Roumanie**, le Centre national pour le développement technique de l'EFP a publié des critères méthodologiques pour le renforcement de l'enseignement et de l'apprentissage dans le cadre de l'EFP initial, ces critères servant de guide de soutien aux enseignants de l'EFP¹⁸³.

¹⁸² <https://www.mcast.edu.mt/covid19-apprenticeship/>

¹⁸³ [Repere metodologice pentru consolidarea achizitiilor din anul Scolar 2019-2020-EDP \(edu.ro\).](https://www.cntd.ro/Repere_metodologice_pentru_consolidarea_achizitiilor_din_anul_Scolar_2019-2020-EDP(edu.ro).)

Certains États membres ont continué à déployer des réformes structurelles du système d'EFP.

En septembre 2020, les ministres chargés de l'enseignement et de la formation professionnels des États membres, des pays candidats à l'adhésion à l'UE et des pays de l'Espace économique européen, ainsi que les partenaires sociaux européens et la Commission européenne, ont adopté conjointement la "déclaration d'Osnabrück sur l'enseignement et la formation professionnels en tant que moteur de la reprise et de transitions justes vers des économies numériques et vertes"¹⁸⁴. Par une loi adoptée en décembre 2020, la **Grèce** a introduit un nouveau cadre juridique pour l'EFP et l'apprentissage tout au long de la vie. Cette nouvelle loi prévoit aussi une réforme substantielle de la gouvernance de l'EFP par la création d'un organe national (Conseil central de l'EFP), comprenant des représentants des ministères de l'éducation et d'autres ministères concernés, des associations et chambres d'employeurs et de salariés. Des mesures importantes ont été prises pour éviter les chevauchements, mieux répondre aux besoins du marché du travail et soutenir l'autonomie au niveau des prestataires d'EFP. En 2020, la **Lituanie** a approuvé une nouvelle procédure d'évaluation des compétences acquises dans le cadre de l'apprentissage, de l'expérience professionnelle, de l'autoapprentissage ou d'autres types d'apprentissage. Cette nouvelle procédure d'évaluation est en vigueur depuis septembre 2021 et, en plus de couvrir les compétences pratiques, comprend un test normalisé qui permet d'évaluer les connaissances (théoriques) de base. Elle est supervisée par des commissions d'évaluation des compétences, notamment constituées de professionnels délégués par des entreprises. En **Espagne**, un plan de modernisation de l'EFP a été adopté en juillet 2020. En outre, une loi visant à créer un système de formation professionnelle intégré en alternance, pour les qualifications et les certificats professionnels de l'EFP initiaux et continus, est actuellement soumise au processus législatif parlementaire. Cette proposition couvre 11 domaines stratégiques en vue de moderniser l'offre d'EFP et de soutenir l'apprentissage et les PME. En 2021, la **Pologne** a adopté un acte législatif établissant un système de suivi des diplômés de l'EFP. Cet acte définit de nouvelles responsabilités ministérielles en matière de suivi de l'évolution de carrière des diplômés de l'enseignement secondaire. Le suivi doit permettre d'obtenir un retour d'informations sur les parcours professionnels des diplômés de diverses écoles sectorielles et techniques et de divers établissements d'enseignement secondaire général, ainsi que des établissements d'enseignement post-secondaire. Le PRR de la **Roumanie** prévoit une réforme du système de formation en alternance afin de répondre aux besoins des étudiants et du marché du travail, notamment par l'augmentation du nombre de qualifications et de diplômés et par un accès garanti à l'enseignement technique supérieur pour les étudiants en alternance.

¹⁸⁴ [Déclaration d'Osnabrück](#).

Les États membres accordent davantage d'importance aux compétences nécessaires pour soutenir la transition écologique. Certains États membres ont adopté et mis en œuvre des mesures nationales pour soutenir l'acquisition des compétences nécessaires en vue de la transition écologique. Par exemple, en 2020, les autorités **allemandes**, en collaboration avec les chercheurs et les partenaires sociaux, ont mis à jour le "poste type" en matière de protection de l'environnement et de durabilité dans le cadre de l'EFP, référence qui devra être intégrée dans tous les nouveaux programmes d'apprentissage et recommandée pour tous les programmes existants. Ce nouveau poste type comprend un ensemble de six aptitudes et compétences de base en faveur de la transition écologique, que tous les apprentis de tous les secteurs devraient acquérir au cours de leur apprentissage. En 2020, l'Office national des statistiques **maltais** a mené une deuxième enquête sur les emplois verts. Son principal objectif était de mettre à jour les données recueillies dans le cadre de la première enquête sur les emplois verts, réalisée en 2016, et de contribuer à l'élaboration, par le Conseil national des compétences, d'une analyse plus approfondie des besoins en compétences pour la transition écologique. **Malte** a aussi publié, en octobre 2021, sa politique nationale de l'emploi pour la période 2021-2030, qui vise à doter les travailleurs des compétences requises (y compris les compétences vertes), à soutenir la croissance des entreprises et la création d'emplois, et à renforcer les institutions maltaises du marché du travail. En **Suède**, l'initiative de 2020 en faveur des emplois verts a pour objectif de former les chômeurs pour remédier aux pénuries de travailleurs dans le secteur vert. Dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), certains États membres de l'UE ont prévu des mesures liées aux compétences nécessaires à la transition écologique. Par exemple, le PRR de la **Croatie** soutient le financement de coupons d'apprentissage accrédité pour adultes, dont 70 % devraient être liés aux compétences nécessaires dans le cadre de la transition écologique. La **Roumanie** prévoit des investissements financés par la FRR dans le renforcement des capacités professionnelles des professionnels et des travailleurs du secteur de la rénovation par le développement de formations sur la construction axée sur l'efficacité énergétique. En **Estonie**, la FRR finance la transition écologique des entreprises, par exemple grâce à des investissements dans l'élaboration de modules de reconversion et de perfectionnement professionnels, y compris la formulation du contenu détaillé de la formation, de la structure et du matériel de formation, afin de dispenser des formations liées aux compétences nécessaires à la transition écologique.

En 2020, les États membres ont pris des mesures pour faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19 sur l'apprentissage des adultes. La **Lettonie** a lancé une initiative sur les compétences d'avenir, qui finance des formations dispensées par de vastes plateformes de cours d'apprentissage en ligne. En plus d'accélérer le développement de l'offre d'apprentissage en ligne pour adultes, plusieurs pays ont pris des mesures spécifiques pour faire face aux conséquences de la pandémie. En **Slovénie**, le soutien aux prestataires de services d'apprentissage pour adultes a été intégré à une loi (le "cinquième ensemble de mesures de lutte contre le coronavirus") en réponse à la pandémie. En 2020, l'État **suédois** a financé l'ensemble des services d'apprentissage pour adultes (responsabilité municipale), en élargissant l'admissibilité à ces services et en augmentant leur financement afin d'accueillir plus de 25 000 apprenants supplémentaires. Au **Danemark**, l'accès des chômeurs au dispositif d'apprentissage pour adultes existant a été facilité et des prestations plus élevées ont été accordées aux chômeurs suivant une formation professionnelle, l'accent étant mis sur les compétences nécessaires pour les emplois verts et pour le secteur des soins. En **Allemagne**, les autorités fédérales ont accru le soutien accordé aux centres d'apprentissage pour adultes, en mettant l'accent sur les compétences numériques, notamment grâce au financement de la FRR. Dans le cadre de son PRR, le **Luxembourg** a fourni des coupons pour le développement des compétences numériques à tous les travailleurs ayant bénéficié du dispositif de chômage partiel. Dans le cadre plus large d'un ensemble de mesures sociales doté d'un budget de 1,4 milliard d'euros, les **Pays-Bas** soutiennent la reconversion et le perfectionnement professionnels des personnes les plus touchées par la pandémie (telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes issues de l'immigration et/ou handicapées, ainsi que les travailleurs indépendants sans salariés).

De nombreux États membres ont lancé des initiatives législatives et déployé des plans stratégiques pour soutenir la participation des adultes aux activités d'apprentissage, souvent avec le soutien de la FRR, conformément aux principes 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie) et 4 (soutien actif à l'emploi) du socle. Par une loi récemment adoptée, la **Finlande** a créé le centre de services d'apprentissage continu, qui coordonnera et développera des services de formation pour les personnes en âge de travailler, analysera les besoins en matière de renforcement des compétences, soutiendra les réseaux régionaux et financera des activités de formation. En **Grèce**, la modernisation des centres d'apprentissage tout au long de la vie a été incluse dans une nouvelle loi sur le système national d'enseignement et de formation professionnels et d'apprentissage tout au long de la vie. L'**Italie** a mis en place un "Fonds nouvelles compétences", annonçant un plan stratégique national pour les compétences des adultes afin d'abaisser le taux élevé de personnes peu qualifiées dans le pays. L'**Irlande** a lancé une stratégie en faveur de "nouvelles voies professionnelles" pour les cinq prochaines années. Plusieurs pays ont envisagé, dans le cadre de leur PRR, d'accorder un soutien financier à chaque apprenant. La **Croatie** a prévu un système de coupons pour les adultes participant à des programmes d'éducation et de formation de qualité, aligné sur le cadre des certifications croate. Dans le cadre de la réforme de l'apprentissage tout au long de la vie, qui a également mené à la création de centres d'apprentissage tout au long de la vie (K.D.V.M.), la **Grèce** a envisagé l'introduction de comptes de formation tout au long de la vie afin de soutenir la participation des adultes à l'apprentissage. La **Lituanie** a annoncé, dans son PRR, la création d'une plateforme d'apprentissage tout au long de la vie sous la forme d'un guichet unique, fondé sur le principe des comptes individuels de formation. Le PRR **letton** prévoit aussi une telle plateforme, de même qu'un renforcement de la formation par le travail et de la validation des compétences. **Malte** a annoncé, dans son PRR, la mise en œuvre des mesures clés de la stratégie actualisée sur les compétences de base, et soutiendra par ailleurs le lancement d'une plateforme d'apprentissage numérique destinée aux apprenants adultes. Malte a aussi adopté son programme de renforcement des compétences; ce programme soutient les PME qui dispensent des formations à leurs employés. La **France** complétera son dispositif actuel de comptes personnels de formation de manière à promouvoir le renforcement des compétences numériques. Dans le cadre du projet de révision du système de formation et de requalification de la **République tchèque**, une attention particulière sera accordée aux compétences numériques. Ce projet, soutenu par la FRR et par le FSE+, vise à créer 14 centres régionaux de formation gérés par les services publics de l'emploi. La **Suède** prévoit de mettre en place, en décembre 2021, des programmes de formation professionnelle destinés aux étudiants adultes souffrant d'une déficience intellectuelle.

En **Belgique**, plusieurs mesures ont été adoptées (dont certaines dans le cadre du PRR) pour soutenir les compétences des adultes: en Flandre, le nombre de crédits-temps a été augmenté pour les travailleurs dans le domaine de l'apprentissage et un système de comptes de formation individuels a été mis en place, et, en Wallonie, les projets "Start digital" et "Upskills Wallonia" ont été lancés. L'**Allemagne** a renforcé le financement de la mise en place de réseaux de formation afin d'accroître la participation des PME à la formation, en mettant particulièrement l'accent sur la transformation de l'industrie automobile. Les **Pays-Bas** ont créé un fonds public pour la formation et le développement individuels¹⁸⁵. Le **Luxembourg** a inclus dans son PRR une nouvelle stratégie en matière de compétences visant à analyser les besoins actuels en matière de compétences et à concevoir et mettre en œuvre un plan d'action pour les futures formations.

Il est essentiel de renforcer la qualité de l'enseignement supérieur, en particulier au vu de la hausse des taux de diplômés de l'enseignement supérieur. Plusieurs États membres ont annoncé ou introduit des réformes en ce sens. La **Lettonie** a entrepris une réforme globale de l'enseignement supérieur, qui prévoit des changements structurels dans trois piliers: la gouvernance, le financement et les ressources humaines. La nouvelle loi divise les établissements d'enseignement supérieur selon les universités des sciences, des arts et de la culture, les universités de sciences appliquées et les écoles supérieures de sciences appliquées, chaque catégorie étant assortie de critères de qualité spécifiques. En octobre 2020, le **Luxembourg** a lancé un nouveau programme de cycle court en vue de protéger les jeunes contre le chômage. La nouvelle formation post-secondaire "Diplom+" est un programme flexible sur deux semestres destiné aux jeunes qui, ayant terminé leurs études secondaires, ne sont pas inscrits dans l'enseignement supérieur et n'occupent pas encore d'emploi. Ce programme peut être interrompu à tout moment, ses modules achevés sont certifiés, et il donne aux participants le droit de bénéficier d'allocations d'études. Enfin, le Fonds de promotion de l'enseignement supérieur récemment approuvé par la **Belgique** (Flandre) se compose d'un ensemble de réformes et d'investissements poursuivant trois objectifs principaux: rationaliser l'offre de formation dans l'enseignement supérieur, notamment en la rendant plus pertinente et plus flexible au regard du marché du travail, soutenir l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'enseignement supérieur, et assurer l'utilisation optimale des parcours d'apprentissage numériques.

¹⁸⁵ Au moment de la rédaction du présent rapport, cette mesure n'était pas associée au PRR du pays.

La récession économique déclenchée par la pandémie a durement frappé les jeunes et en a fait un groupe cible prioritaire des mesures de soutien, et notamment des mesures de renforcement des programmes d'apprentissage. Par exemple, en **Belgique**, le gouvernement flamand a augmenté de 1 000 euros la prime offerte aux prestataires d'apprentissage grâce aux fonds disponibles au titre de l'initiative REACT-EU. Quant à la Wallonie, elle accorde aux employeurs qui proposent des places d'apprentissage dans certains secteurs une prime de 390 euros par mois au cours des quatre premiers mois de l'apprentissage. L'**Irlande** a adopté un programme d'incitation à l'apprentissage qui prévoit le versement de 2 000 euros aux employeurs proposant de nouveaux apprentissages. L'**Autriche** a proposé une prime d'apprentissage aux entreprises (*Lehrlingsbonus*) et accordera un financement pour la reprise d'apprentis au cours de la première année de formation dans le cadre d'un programme d'apprentissage interentreprises jusqu'en octobre 2020 (ou jusqu'au 31 mars 2021 pour les apprentis transférés depuis un apprentissage hors entreprise). Le **Portugal** a augmenté les bourses accordées aux stagiaires de 7 % à 30 %, en fonction du niveau d'instruction de l'intéressé.

Les États membres ont renforcé les aides à l'embauche des jeunes, conformément aux principes 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie) **et 3** (égalité des chances) du socle. L'**Irlande** a proposé des aides à l'embauche supplémentaires dans le cadre du dispositif JobsPlus, ces aides pouvant s'élever à 7 500 euros sur deux ans pour le recrutement d'une personne âgée de moins de 30 ans et sans emploi. **Chypre** a proposé des incitations à l'embauche pour favoriser le recrutement de jeunes âgés de 15 à 29 ans. Ce dispositif prévoit des subventions salariales allant jusqu'à 8 600 euros pour chaque nouveau recrutement pendant une période de dix mois. Soutenu par le FSE, il doit permettre de recruter 1 200 jeunes chômeurs en une année. Entre le 1^{er} juin 2020 et le 1^{er} septembre 2021, la **Roumanie** a accordé une aide à l'embauche ciblant les personnes âgées de 16 à 29 ans et enregistrées auprès des services publics de l'emploi. En **Belgique**, le gouvernement bruxellois a introduit une aide à l'embauche de chômeurs de moins de 30 ans, qui s'élève à 500 euros par mois pendant six mois. La **Grèce** a annoncé un nouveau programme destiné aux jeunes âgés de 18 à 29 ans et sans expérience professionnelle antérieure, qui devrait débiter en janvier 2022. Cette aide, qui sera accordée pour une période de six mois, s'élèvera à 600 euros pour le jeune concerné et à 600 euros pour l'entreprise qui l'aura recruté.

Le **Portugal** a augmenté les aides à l'embauche de 33 %. Comme indiqué dans la recommandation sur les mesures de soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) (voir encadré n° 1), la combinaison d'incitations à l'embauche et de mesures de reconversion et de perfectionnement professionnels, avec un soutien accru des services de l'emploi, peut grandement favoriser la création d'emplois et faciliter les transitions entre deux emplois.

Les États membres ont adopté de nouvelles mesures de soutien à l'emploi et à la formation pour les jeunes en consolidant les services publics de l'emploi (SPE), conformément à la garantie pour la jeunesse renforcée et au principe 4 du socle (soutien actif à l'emploi). Les SPE continuent à jouer un rôle central dans la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, et nombre d'entre eux développent actuellement de nouveaux services ou améliorent leurs services axés sur les jeunes. Certains États membres ont introduit de nouvelles mesures de formation pour les jeunes. Le **Portugal** a mis en place un programme de stages au sein de l'administration publique (*EstágiAP XXI*) à l'intention des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Certains États membres ont aussi adopté ou prévoient de mettre en œuvre un certain nombre de réformes structurelles au sein de leurs SPE et de leurs systèmes d'éducation et de formation en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes. Par exemple, le PRR de **Chypre** prévoit un renforcement du soutien offert aux jeunes grâce à un ensemble de mesures visant à sensibiliser davantage les NEET et à moderniser les SPE. En **République tchèque**, les jeunes compteront parmi les principaux bénéficiaires d'une ambition à moyen terme (jusqu'en 2025), soutenue par la FRR et le FSE+, visant à réformer le système de formation et de requalification. Cette réforme consistera notamment en la création d'un comité tripartite chargé de coordonner le développement de l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'en l'instauration de 14 centres régionaux de formation placés sous la responsabilité des SPE. L'**Estonie** a prévu dans son PRR l'adoption d'un dispositif lié à la garantie pour la jeunesse renforcée comprenant une version améliorée du dispositif "My First Job" (Mon premier emploi), encourageant le recrutement de jeunes ayant peu d'expérience professionnelle en combinant formation et subvention salariale. L'**Espagne** a adopté un plan sur la "garantie pour la jeunesse plus" pour la période 2021-2027, qui vise à approfondir la coordination interinstitutionnelle, à renforcer la coopération avec le secteur privé et les autorités locales et à améliorer les services d'éducation et de formation et les services relatifs au marché du travail. Le pays prévoit d'autres investissements, avec le soutien de la FRR, pour favoriser l'emploi des jeunes. Pour aider les jeunes migrants, l'**Allemagne** a mis en place plus de 470 services (*Jugendmigrationsdienste*) axés sur l'intégration de ces jeunes dans les structures de formation et sur le marché du travail. Ce dispositif soutient les jeunes dont les parents sont des migrants, y compris les réfugiés, grâce à une série de services, y compris une formation à la présentation de candidatures, une formation à l'utilisation des nouveaux médias et un service de conseil en ligne (jmd4you), disponibles gratuitement dans différentes langues.

Les États membres ont aussi lancé des initiatives visant à soutenir la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail. Le programme **italien** *Garanzia Occupabilità Lavoratori* met en œuvre des politiques actives fondées sur des besoins spécifiques pour encourager l'intégration professionnelle des bénéficiaires de revenus de citoyenneté, ainsi que l'intégration des travailleurs dans le régime de chômage partiel et l'inclusion des personnes âgées. La **Slovaquie** prévoit d'utiliser le soutien de la FRR pour fournir une formation aux compétences numériques ainsi que des équipements de base à 172 800 personnes âgées et défavorisées. Les travailleurs âgés sont aussi l'un des nombreux groupes cibles de la mesure du PRR **slovène** qui porte sur la reconversion et le perfectionnement professionnels des travailleurs salariés et indépendants dans le domaine des compétences numériques. Des formations sur les compétences numériques destinées aux personnes de plus de 55 ans ont par ailleurs été incluses dans le PRR **chypriote**. De même, les personnes âgées sont l'un des groupes cibles de la politique nationale de l'emploi actualisée de **Malte**, soutenue par la FRR.

Les États membres ont introduit des mesures temporaires pour aider les parents ayant des enfants dans la pandémie de COVID-19, conformément aux principes 9 (équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) et 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) du socle. En **Italie**, une prime de 1 000 euros est accordée entre octobre 2020 et la fin de l'année 2021 pour l'acquisition de services de garde d'enfants ou pour l'inscription d'enfants à des camps d'été pendant la période de suspension des activités d'enseignement à l'école. Le **Luxembourg** a prolongé jusqu'au 17 juillet 2021 le droit à un congé familial en cas de fermeture totale ou partielle des écoles ou des garderies. Il a aussi prolongé jusqu'en novembre 2021 le congé de soutien familial pour les personnes qui doivent cesser de travailler pour s'occuper d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée ayant subi une grave perte d'autonomie. En **Roumanie**, les salariés qui sont parents bénéficient de congés payés pour s'occuper de leurs enfants si ceux-ci ne peuvent plus assister aux cours, et ce, depuis une enquête épidémiologique sur la COVID-19 qui a abouti à une limitation ou à une suspension des activités d'enseignement. En **Espagne**, le plan Mecuida ("qui s'occupe de moi") a renforcé la flexibilité offerte aux salariés pour assumer des responsabilités familiales vis-à-vis de mineurs ou de personnes âgées dans le contexte de la pandémie. Au titre de ce plan, l'employeur et le travailleur devaient convenir de mesures spécifiques comprenant, si nécessaire, une réduction du temps de travail du salarié allant jusqu'à 100 % (contre 50 % auparavant), avec une réduction proportionnelle de son salaire.

Au **Danemark**, les parents d'enfants que l'école renvoie à la maison en raison de la COVID-19 ou qui sont infectés par la COVID-19 peuvent rester chez eux avec leurs enfants et bénéficier de prestations de congé parental. Cette initiative a été déployée du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021, et elle a été rétablie du 23 novembre au 28 février 2022 à la suite d'un récent accord tripartite. En **Belgique**, le gouvernement a introduit le "congé parental corona", qui s'ajoute au droit au congé parental existant et donne lieu à des prestations plus élevées que le dispositif existant. L'**Allemagne** a apporté des modifications temporaires à la législation sur l'allocation parentale et le congé parental, qui ont pour effet de prolonger la durée d'octroi de l'allocation parentale en excluant les mois durant lesquels l'allocation de chômage partiel ou les indemnités de chômage ont entraîné une perte de revenu pour le bénéficiaire. Cette actualisation prévient toute réduction du montant de l'allocation parentale et permet une utilisation plus souple des mois donnant lieu au versement de la prime de partenariat. Au **Portugal**, le gouvernement a décidé que les absences du travail sont réputées justifiées, sans perte de droits sauf en ce qui concerne la rémunération, si elles sont dues à l'obligation inévitable d'assurer la garde d'un enfant ou d'une autre personne à charge âgée de moins de 12 ans ou, quel que soit son âge, souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique, découlant de la suspension d'activités scolaires ou non pédagogiques dans les écoles ou de l'indisponibilité de services sociaux de soutien. Le cas échéant, les travailleurs ont droit à une aide mensuelle exceptionnelle correspondant aux deux tiers de leur salaire de base, avec un minimum correspondant au salaire minimal national et un maximum correspondant à trois fois le salaire minimal, payée à parts égales par l'employeur et la sécurité sociale.

Les États membres sont de plus en plus nombreux à adopter des mesures permanentes de congé familial ou à renforcer ces mesures. En juin 2021, la **Grèce** a adopté une loi qui intègre les dispositions de la directive 2019/1158¹⁸⁶ sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en prévoyant un congé parental, en étendant les congés de paternité et de maternité et en introduisant des formules souples de travail. Au-delà des exigences minimales de la directive, cette loi prévoit des congés convenus avec les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives générales de travail au niveau national (par exemple des congés de garde d'enfants, des congés de suivi des résultats scolaires, des congés pour les parents d'enfants malades ou handicapés, ou des congés pour les familles monoparentales). En **Italie**, le nombre de jours de congé de paternité obligatoire a été porté de sept à dix jours. En janvier 2021, l'**Espagne** a remplacé les congés de paternité et de maternité par un congé de naissance non transférable de 16 semaines, rémunéré à 100 % du salaire. En mai 2021, la **France** a porté la durée du congé de paternité de 11 à 25 jours. Quatre jours de congé sur 25 sont obligatoires et s'ajoutent aux trois jours de congé accordés à la naissance de l'enfant. Aux **Pays-Bas**, les partenaires de femmes ayant accouché bénéficient d'un congé supplémentaire de cinq semaines à compter du 1er juillet 2020. Ce congé de naissance supplémentaire, qui peut être pris au cours des six premiers mois de la vie de l'enfant, est rémunéré par les SPE à hauteur de 70 % du salaire. La Région flamande de **Belgique** a introduit un complément d'aide au revenu ("prime d'encouragement") pour les travailleurs qui prennent un crédit-temps pour s'occuper d'un proche. Cette prime s'ajoute à la dotation fédérale et son montant dépend du secteur. Au 1^{er} octobre 2021, la **Bulgarie** a considérablement augmenté l'indemnité accordée pour la deuxième année de maternité, son montant passant de 380 leva à 650 leva (de 195 euros à 330 euros).

¹⁸⁶ 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 ciblées sont mises en place pour promouvoir l'activation, renforcer les compétences et soutenir l'emploi des femmes, conformément aux principes 2 (égalité entre les femmes et les hommes) et 4 (soutien actif à l'emploi) du socle. Pour soutenir le retour au travail des mères actives et favoriser la conciliation du temps de travail et du temps consacré aux responsabilités familiales, l'**Italie** a augmenté son Fonds pour les politiques familiales de 50 millions d'euros (pour un total de 732 millions d'euros) afin d'appuyer et de renforcer les mesures organisationnelles adoptées par les entreprises pour favoriser le retour au travail des mères actives après l'accouchement. Le PRR italien cible aussi les femmes en ce qui concerne les politiques actives du marché du travail et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat. Depuis octobre 2020, un programme **hongrois** soutient la reconversion et le perfectionnement professionnels des parents de jeunes enfants, en particulier des femmes peu ou non qualifiées, afin de faciliter leur entrée ou leur retour sur le marché du travail. Une bourse d'un montant de 100 000 HUF (environ 275 EUR) est accordée aux parents peu qualifiés âgés de 18 ans ou plus qui perçoivent des allocations familiales et souhaitent suivre une formation visant à compléter les niveaux 5 à 8 de l'enseignement primaire, le cycle d'enseignement secondaire ou un programme de formation professionnelle ou de formation des adultes. Le budget de 3 milliards HUF (environ 8,3 millions EUR) permet de soutenir la formation de 2 500 personnes. Le PRR de l'**Espagne** comprend une mesure de soutien à l'emploi des femmes dans trois domaines principaux: a) une formation aux compétences numériques et écologiques, aux soins de longue durée, à l'entrepreneuriat et à l'économie sociale; b) des parcours d'intégration destinés aux femmes victimes de violences ou de traite des êtres humains; c) l'intégration de la dimension de genre dans tous les éléments des plans annuels pour l'emploi des SPE. En **Finlande**, la modification de la loi sur les frais d'éducation et d'accueil des jeunes enfants augmente les incitations à l'emploi, en particulier pour les parents au foyer (qui sont pour la plupart des femmes) dans les familles à revenu faible ou moyen. Cette modification législative (entrée en vigueur le 1er août 2021) réduit les frais d'éducation et d'accueil des jeunes enfants pour toutes les tranches de revenus en relevant le seuil de revenu de 31 %. Elle doit permettre à quelque 20 000 familles d'accéder gratuitement aux services d'EAJE. Les familles avec plusieurs enfants bénéficieront d'une réduction spécifique des frais d'inscription, étant donné que les frais d'inscription du deuxième enfant seront de 40 % (contre 50 % actuellement). Le PRR de la **Slovénie** soutient une plateforme en ligne qui comprend des outils permettant aux employeurs et aux travailleurs de promouvoir des modes de travail flexibles, ainsi que 135 projets visant à établir ou à améliorer les conditions de travail à domicile, y compris une assistance d'experts pour l'évaluation et le recensement des besoins spécifiques d'une entreprise. Le PRR du Portugal comprend le programme "Impulso Jovens STEAM" (sciences, technologies, ingénierie, arts, mathématiques - STIAM) qui est destiné à aider les établissements d'enseignement supérieur à développer des initiatives visant à accroître le nombre d'étudiants dans les domaines des STIAM, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes.

Les États membres ont introduit plusieurs mesures pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, y compris des mesures temporaires visant à atténuer l'incidence de la crise de la COVID-19. En 2020, la **Roumanie** a modifié son cadre juridique relatif aux droits des personnes handicapées et à la protection contre la discrimination afin de garantir l'égalité des chances, l'accessibilité des lieux de travail et l'adaptation des tâches en fonction du potentiel fonctionnel. Le plan **letton** pour les personnes handicapées (2021-2023) comprend une mesure visant à adapter les règles relatives à l'obtention du statut de personne handicapée, à introduire des mesures d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail et à améliorer l'accessibilité des infrastructures. En **Belgique** (Wallonie), les demandeurs d'emploi les plus vulnérables recevront des services de conseil personnalisés et plus complets. Des centres de connaissances seront aussi mis en place pour apporter un soutien sur des sujets particuliers (par exemple la santé mentale ou les personnes handicapées). La **France** prévoit d'adopter des mesures visant à améliorer l'accès à la formation et à l'orientation professionnelle pour les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires peu qualifiés, y compris par des paiements et des jours de congé spéciaux. Cette mesure permettra aux fonctionnaires les plus vulnérables d'accéder à la formation et aux possibilités de transition professionnelle. Le **Portugal** a récemment approuvé la stratégie nationale pour l'inclusion des personnes handicapées 2021-2025, qui comprend un volet stratégique spécifique axé sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle.

Plusieurs États membres ont adopté des mesures visant à promouvoir la création d'emplois destinées aux personnes handicapées au moyen d'incitations à l'embauche ciblées, conformément aux principes 3 (égalité des chances) et 17 (inclusion des personnes handicapées) du socle. Face à la pandémie de COVID-19, l'**Autriche** a augmenté de 50 % les subventions salariales préexistantes pour les personnes handicapées pendant une période de trois mois. Elle a aussi augmenté temporairement (jusqu'en septembre 2021) de 50 % l'allocation de sécurité d'emploi accordée à ces personnes. Les entreprises sont tenues d'employer une personne handicapée enregistrée pour 25 salariés engagés; à défaut, les entreprises sont tenues de payer un impôt compensatoire mensuel pour chaque salarié non embauché. Cet impôt compensatoire est destiné à soutenir l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. La **Belgique** (Région de Bruxelles-Capitale) utilise son PRR pour fournir un système de bonus censé aider les employeurs à intégrer des personnes handicapées. En **République tchèque**, le montant maximal de la contribution destinée à soutenir l'emploi des personnes handicapées a été augmenté de 800 couronnes tchèques (environ 30 euros), ce montant s'élevant à 13 600 couronnes (environ 525 euros).

Les **Pays-Bas** ont relevé le niveau maximal de la prestation accordée aux jeunes handicapés de 25 % à 70 % et à 75 % du salaire minimal, respectivement pour les personnes qui ont une capacité de travail et pour celles qui n'en ont pas. Les jeunes qui ont droit à des prestations d'invalidité et qui commencent à travailler percevront un revenu plus élevé. Ils pourront conserver leurs prestations s'ils s'inscrivent dans un établissement d'enseignement, et ils pourront s'appuyer sur les prestations sociales en cas d'interruption de leur emploi.

Certains États membres ont introduit des mesures visant à aider les personnes qui s'occupent de personnes handicapées. Les personnes handicapées ont, au même titre que les personnes non handicapées, le droit de mener une vie autonome et d'être intégrées dans la communauté, ce qui requiert un ensemble différencié de services communautaires et familiaux¹⁸⁷. Confrontés à la qualité variable des services, à des pénuries de main-d'œuvre et à des conditions de travail difficiles, certains États membres ont redoublé d'efforts dans ce domaine. Dans le contexte de la désinstitutionnalisation, la **Lettonie** met en œuvre plusieurs projets de développement des services et des infrastructures de proximité pour la prestation de services, d'amélioration des qualifications et des compétences des travailleurs sociaux, et de financement de services de proximité. **Malte** a adopté une stratégie nationale en faveur des droits des personnes handicapées pour la période 2021-2030, qui comprend un engagement à renforcer les programmes d'aide à la personne permettant aux personnes handicapées de continuer à vivre dans leur propre foyer et dans leur propre communauté. Dans le cadre de son PRR, la **Belgique** (Wallonie) déploiera une stratégie de désinstitutionnalisation et investira dans des logements adaptés aux personnes âgées et aux personnes handicapées. La **Slovaquie** a augmenté l'allocation accordée aux personnes qui s'occupent d'une personne handicapée afin d'atteindre le salaire minimal net (elle est portée de 476,74 EUR à 508,44 EUR pour les aidants en âge de travailler et de 238,37 EUR à 254,22 EUR pour les pensionnés). Environ 40 890 aidants en âge de travailler et environ 23 700 retraités bénéficieront cette année de l'augmentation de l'allocation de soins. En outre, 11 820 bénéficiaires recevront une allocation d'assistance à la personne plus élevée (cette allocation passant de 4,18 euros à 4,82 euros). I

¹⁸⁷ La stratégie en faveur des droits des personnes handicapées insiste sur l'importance d'une aide de qualité, accessible, centrée sur la personne et abordable, qui comprend une assistance à la personne, des soins médicaux et des interventions de travailleurs sociaux afin d'aider les personnes handicapées ainsi que leurs familles.

En **Bulgarie**, des soins à domicile seront fournis à 53 000 personnes âgées et personnes handicapées, et mobiliseront 16 000 aidants, grâce à un investissement de 43,5 millions d'euros (avec le soutien de l'initiative REACT-EU). Un programme de formation a aussi été mis au point à l'intention des médecins spécialisés et des spécialistes dans le domaine des services sociaux de "patronage". L'**Estonie** a étendu le droit à l'allocation octroyée aux parents d'enfants handicapés de manière à ce qu'un parent nourricier ou un tuteur élevant seul un enfant puisse en bénéficier.

Un certain nombre d'États membres ont lancé des initiatives pour aider les ressortissants de pays tiers à intégrer le marché du travail. En **Finlande**, la loi sur les étrangers a été modifiée, le 1^{er} octobre 2021, afin de prévenir l'exploitation de la main-d'œuvre étrangère, d'améliorer le statut juridique des victimes d'exploitation par le travail et de promouvoir la dénonciation de cette pratique. La **Suède** a instauré, dans le cadre du programme d'introduction 2021, une année d'introduction intensive destinée aux immigrants nouvellement arrivés. Elle permet aux intéressés de participer à une combinaison de mesures, en fonction de leurs besoins propres mais aussi des besoins des employeurs, à un rythme soutenu, afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail local. L'objectif est de faire en sorte que les participants trouvent un emploi dans un délai d'un an. Le pays a aussi renforcé les programmes d'éducation et de formation au niveau municipal pour les adultes qui doivent améliorer leur situation sur le marché du travail. Le soutien apporté dans les domaines de la validation des compétences, de l'EFP et de l'apprentissage du suédois est renforcé. Des formations spécifiques seront dispensées aux nouveaux arrivants, aux demandeurs d'asile et aux autres personnes ayant une expérience professionnelle antérieure dans le domaine des soins de santé ou de l'éducation aux soins de santé, ainsi qu'au personnel chargé des soins aux personnes âgées, par exemple les aides-soignants et les assistants infirmiers, à des fins professionnelles.

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 2021, la **Croatie** a adopté une nouvelle loi sur les étrangers, supprimant les quotas annuels de permis de travail pour les ressortissants de pays tiers et établissant que les demandes de permis de séjour et de travail doivent être accompagnées d'un avis positif du service croate de l'emploi (à quelques exceptions près, notamment pour les titulaires d'une carte bleue européenne). Cette nouvelle loi envisage une coopération plus étroite entre les organes administratifs et l'inspection du travail afin de renforcer la protection des droits des travailleurs.

En 2020, les États membres ont introduit ou maintenu diverses mesures visant à améliorer la participation des enfants roms et leur accès à l'éducation. La **Bulgarie** a introduit la scolarité obligatoire à partir de l'âge de 4 ans pour tous les enfants, afin d'améliorer la fréquentation des établissements préscolaires par les enfants vulnérables. En **Hongrie**, la fréquentation du jardin d'enfants est obligatoire dès l'âge de 3 ans et, du fait de cette mesure, la proportion d'enfants roms en âge préscolaire fréquentant le jardin d'enfants a atteint plus de 90 %. En **Italie**, un décret ministériel a introduit de nouvelles mesures ciblées favorisant l'éducation inclusive des enfants roms. Les **Pays-Bas** ont maintenu leur dispositif de soutien aux écoles accueillant des élèves issus de groupes vulnérables, tels que les Roms et les Sinté. Le **Portugal** a mis en place des programmes de bourses pour les étudiants roms fréquentant des établissements d'enseignement secondaire et supérieur. En 2020, la **Grèce** a commencé à mettre en œuvre un projet dénommé "Des écoles inclusives pour les Roms", première approche de l'inclusion sociale des Roms englobant toute l'école, et a lancé un programme de bourses d'études destiné aux étudiants de l'enseignement supérieur. En **France**, un nouvel arrêté ministériel précise la liste des pièces justificatives nécessaires pour l'inscription dans les établissements scolaires, afin que les municipalités n'imposent pas d'exigences déraisonnables (par exemple la présentation de factures d'électricité) et impossibles à satisfaire pour les personnes vivant dans des habitats informels. Enfin, plusieurs États membres, dont la **Croatie**, l'**Irlande** et l'**Espagne**, ont introduit des mesures visant à intégrer l'histoire, la culture ou la langue des Roms et des gens du voyage dans leurs systèmes éducatifs¹⁸⁸. Comme cela a été indiqué dans le rapport conjoint sur l'emploi 2021, la plupart des États membres ont adopté des stratégies nationales en faveur de l'égalité, de l'intégration et de la participation des Roms. Plus récemment, la **République tchèque** a adopté une nouvelle stratégie d'intégration des Roms pour la période 2021-2030, qui vise à améliorer le niveau d'instruction des Roms en formant les enseignants sur la manière de travailler avec des classes caractérisées par la diversité, en fournissant un soutien à l'enseignement préscolaire et en mettant en place des services de conseil au sein des établissements scolaires. Le ministère **slovaque** de l'éducation a mis en place un département de l'éducation inclusive et a nommé un secrétaire d'État responsable de l'éducation inclusive, notamment pour remédier à la surreprésentation persistante des enfants roms dans l'enseignement spécial.

¹⁸⁸ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Rapport sur les droits fondamentaux 2021. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021_en.pdf.

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

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

2.3.1 Indicateurs clés

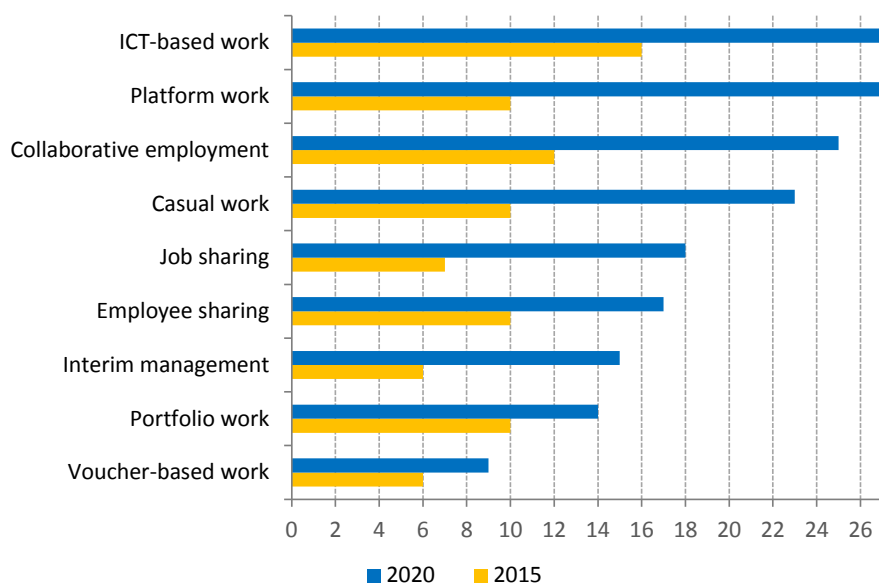
Ces dernières années, les marchés du travail de l'UE ont connu une expansion rapide de la diversité des formes d'emploi. Si l'emploi classique reste dominant, la liste des formes d'emploi disponibles s'est allongée dans les États membres de l'UE au cours des dernières années, et cette tendance devrait se poursuivre. En s'appuyant sur une analyse des relations de travail émergentes dans tous les États membres, Eurofound a regroupé les nouvelles formes d'emploi en neuf catégories et a décrit leurs principales caractéristiques.¹⁸⁹ Le graphique 2.3.1 montre comment ces nouvelles formes d'emploi se sont développées dans les États membres depuis 2014, ce qui peut avoir des répercussions sur la qualité des emplois et les conditions de travail dans ces pays (voir encadré n° 3). Alors qu'en 2015, par exemple, le travail mobile fondé sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) était présent dans 16 États membres, il concerne désormais tous les États membres. En 2015, le travail occasionnel était un phénomène nouveau dans dix États membres; en 2021, il était courant dans 23 pays de l'UE. L'expansion la plus importante concerne le travail via une plateforme, qui était présent dans une dizaine d'États membres en 2013-2014 et qui est aujourd'hui répandu dans tous les États membres (pour plus de détails sur le travail via une plateforme, voir ci-dessous)¹⁹⁰.

¹⁸⁹ Pour plus de détails, voir Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* (Nouvelles formes d'emploi: mise à jour 2020), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁹⁰ Remarque: Le travail mobile fondé sur les TIC fait référence à des modalités de travail exécutées au moins en partie en dehors du "bureau principal" d'une personne, au moyen des technologies de l'information et de la communication. Le travail occasionnel peut être compris comme un travail irrégulier ou intermittent, sans perspective d'emploi continu, avec des dates et horaires de travail potentiellement irréguliers et imprévisibles. Pour de plus amples informations sur les autres formes d'emploi, voir Eurofound (2015), *New forms of employment* (Nouvelles formes d'emploi), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Graphique 2.3.1: les nouvelles formes d'emploi sont de plus en plus répandues dans l'UE

Formes d'emploi qualifiées de "nouvelles" en 2013/2014 par rapport à 2020 (nombre d'États membres).



Remarque: EE et MT ne sont pas incluses dans les données de 2015. Les données relatives au LU ont été mises à jour en 2021.

Source: Eurofound, 2020, *New forms of employment: 2020 update (Nouvelles formes d'emploi: mise à jour 2020)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

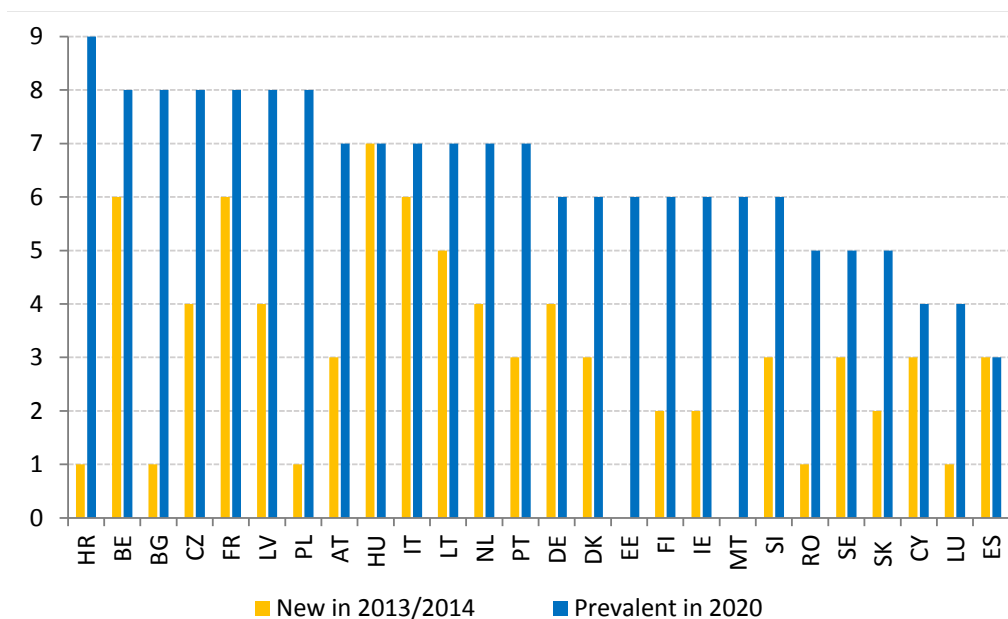
Les formes d'emploi varient d'un État membre à l'autre, y compris en ce qui concerne le travail réglementé et non réglementé. L'exercice de cartographie réalisé par Eurofound comprend toutes les formes d'emploi fondées sur tous les types de contrats, qu'ils relèvent du droit général du travail ou de réglementations spécifiques, y compris au titre de conventions collectives. Les nouvelles formes d'emploi peuvent s'appliquer à la fois aux salariés et aux travailleurs indépendants, ou à l'un de ces deux groupes uniquement. Comme le montre le graphique 2.3.2, la Croatie, qui ne connaissait en 2013-2014 qu'une seule des neuf nouvelles formes d'emploi analysées ci-dessus, enregistrait toutes ces formes en 2020. Dans treize États membres, il existe sept formes d'emploi ou plus. Au contraire, à Chypre, au Luxembourg et en Espagne, seules quatre de ces nouvelles formes d'emploi, voire moins, étaient observées en 2020. L'augmentation du nombre de formes de travail a une incidence sur le degré de flexibilité du marché du travail ainsi que sur les conditions d'emploi dans les pays concernés¹⁹¹¹⁹². Les gouvernements et les partenaires sociaux disposent, au moyen de conventions collectives, de divers instruments pour garantir de bonnes conditions de travail et une bonne protection sociale aux personnes participant à ces nouvelles formes d'emploi (voir section 2.3.2). La grande diversité des nouvelles formes d'emploi ainsi que leurs effets sur l'emploi et sur les conditions sociales requièrent un suivi continu.

¹⁹¹ Eurofound (2021), *Initiatives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes: objectifs, méthodes, forces et faiblesses*, série "Nouvelles formes d'emploi", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁹² Organisation des Nations unies (2021), *Digitally enabled new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems* (Nouvelles formes d'emploi rendues possibles par le numérique et conséquences sur les cadres de réglementation du travail et les systèmes de protection sociale), Département des affaires économiques et sociales, Note d'orientation n° 113.

Graphique 2.3.2: cartographie de la portée et de la prévalence des nouvelles formes d'emploi dans les États membres

Nombre de nouvelles formes d'emploi dans l'EU-27. Comparaison entre le nombre de formes d'emploi qualifiées de "nouvelles" en 2013/2014 et leur prévalence en 2020.



Remarque: EE et MT ne sont pas incluses dans les données de 2015. Données pour LU mises à jour en 2021.

Source: Eurofound (2015; 2020), pour plus de détails sur la nature des différentes nouvelles formes d'emploi et leurs implications.

Le travail via une plateforme connaît une forte croissance, les recettes qu'il génère ayant été multipliées par cinq au cours des cinq dernières années, ce qui met en avant certaines questions liées au statut juridique de ce travail, aux conditions de travail et à l'accès à la protection sociale. Sur la base des éléments tirés de la deuxième enquête COLLEEM, le rapport conjoint sur l'emploi 2021 a déjà fourni une vue d'ensemble de l'incidence qu'a le travail via une plateforme dans les États membres. Bien que son volume reste relativement limité¹⁹³, le recours au travail via une plateforme a augmenté rapidement, les recettes des parties concernées passant d'un montant estimé à 3 milliards d'euros en 2016 à environ 14 milliards d'euros en 2020. Au cours de la même période, les revenus cumulés des personnes travaillant via des plateformes actives dans l'UE ont augmenté de deux fois et demie, passant d'un montant estimé à 2,6 milliards d'euros en 2016 à 6,3 milliards d'euros en 2020. Les personnes travaillant via des plateformes sont le plus souvent des hommes jeunes et hautement qualifiés, bien que ce profil varie fortement en fonction du type de travail via une plateforme¹⁹⁴. Les femmes, par exemple, sont plus largement représentées dans le secteur des services à la personne et des services de proximité ainsi que dans le secteur des soins. L'analyse par profession du travail via une plateforme fournit une autre conclusion notable, en particulier pour les salariés travaillant en première ligne pendant l'urgence sanitaire¹⁹⁵. Si certains ont été reconnus comme des travailleurs essentiels dans certains États membres et ont ainsi pu accéder à la protection sociale, d'autres ont vu leurs perspectives d'emploi et de revenus s'aggraver.

¹⁹³ En effet, 1,4 % des personnes en âge de travailler dans les 16 pays étudiés déclarent travailler plus de 20 heures par semaine pour fournir des services par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ou pour gagner au moins 50 % de leurs revenus (soit une baisse de 0,9 pp par rapport à 2017). De plus, 4,1 % des travailleurs sont considérés comme travaillant via des plateformes à titre secondaire (c'est-à-dire qu'ils travaillent plus de 10 heures par semaine et gagnent entre 25 % et 50 % de leurs revenus via une plateforme), ce qui représente une augmentation de 0,5 pp par rapport à 2017. Source: Urzi Brancati, C., et al. (2020), "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). Office des publications de l'Union européenne.

¹⁹⁴ Centre européen d'expertise (2021), Thematic Review 2021 on Platform work (Analyse thématique 2021 sur le travail via une plateforme), Rapport de synthèse commandé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (KE-02-21-914-FR-N).

¹⁹⁵ Terme utilisé conformément à la liste des "professions critiques" présentée dans les lignes directrices de la Commission européenne concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19 (2020).

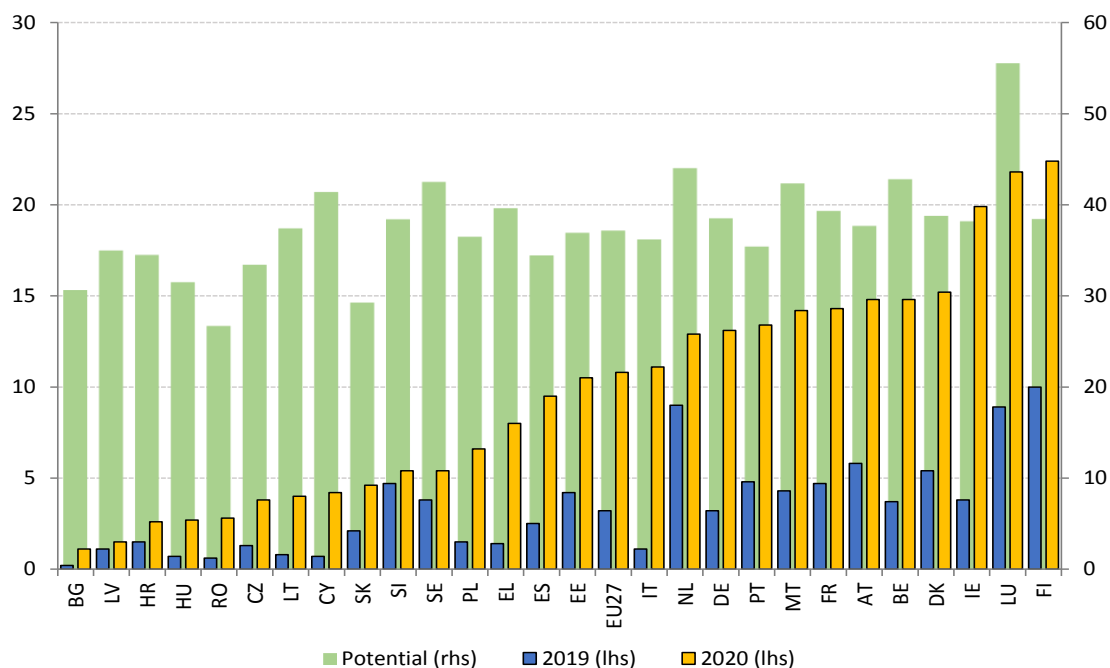
Le droit de prétendre à une aide est une problématique centrale, cette aide étant souvent subordonnée au statut professionnel des personnes travaillant via des plateformes, au type de tâches exécutées et aux mécanismes de gouvernance appliqués par la plateforme. Le travail indépendant est, en 2021, la principale catégorie de statut professionnel associée au travail via une plateforme. Neuf plateformes sur dix actives dans l'UE placent les personnes qui travaillent par leur intermédiaire dans la catégorie des travailleurs indépendants¹⁹⁶.

L'essor du télétravail dans le contexte de la crise de la COVID-19 a transformé des modalités de travail pour certains travailleurs, quoiqu'avec des différences selon l'âge et le genre. Le pourcentage de salariés (15-64 ans) ayant déclaré travailler régulièrement à domicile dans l'UE est passé de 3,2 % en 2019 à 10,8 % en 2020 (voir graphique 2.3.3). La proportion de salariés déclarant travailler à domicile moins régulièrement (c'est-à-dire seulement "parfois") est restée la même en glissement annuel (7,9 %). Si l'incidence du travail à domicile a augmenté pour tous les groupes d'âge en 2020, c'est parmi les personnes dans la force de l'âge qu'elle était la plus élevée (25-49 ans, 11,6 %), puis parmi les travailleurs âgés (50-64 ans, 10,4 %), et enfin parmi les plus jeunes (15-24 ans, 5,8 %). Cette incidence était par ailleurs plus élevée chez les femmes (11,7 %) que chez les hommes (9,9 %).

¹⁹⁶ De Groen, W., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D., et Shamsfakhr, F. (2021), Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models [Plateformes de travail numériques dans l'UE: Cartographie et modèles commerciaux]. Centre d'études de la politique européenne (CEPS).

Graphique 2.3.3: la pandémie a fait progresser le télétravail dans tous les États membres

Salariés travaillant habituellement à domicile avant et pendant la pandémie (en %, 2019 et 2020, axe de gauche), par rapport à la part potentielle du travail à distance (sur la base d'une analyse des tâches professionnelles, axe de droite).



Remarque: pourcentage de salariés par État membre travaillant habituellement à domicile en 2019 et en 2020, ainsi que la part de l'emploi pouvant être réalisée en télétravail, sur la base d'une analyse des tâches professionnelles.

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail [lfsa_ehomp], et Eurofound et Centre commun de recherche de la Commission européenne (2021), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Socle européen des droits sociaux — encadré n° 3: **Qualité de l'emploi et "qualité de vie au travail"**

Il est essentiel de progresser vis-à-vis des multiples dimensions de la qualité de l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Six grandes dimensions sont examinées et évaluées dans le présent encadré: l'environnement de travail, les salaires, l'intensité et la qualité du temps de travail, le genre, les compétences et les perspectives de carrière. Le socle consacre 6 de ses 20 principes à la création de conditions de travail équitables, et d'autres principes contribuent eux aussi indirectement à la qualité du travail (voir graphique 2.3.4). La Commission a proposé des initiatives concrètes dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux afin de progresser davantage à cet égard.

Graphique 2.3.4: lien entre les 20 principes du socle et la qualité de l'emploi

The European Pillar of Social Rights				
Principle 1: Education, training and life-long learning	Principle 2: Gender equality	Principle 3: Equal opportunities	Principle 4: Active support to employment	Principle 5: Secure and adaptable employment
Principle 6: Wages	Principle 7: Information about employment conditions and protection in case of dismissals	Principle 8: Social dialogue and involvement of workers	Principle 9: Work-life balance	Principle 10: Healthy, safe and well adapted work environment and data protection
Principle 11: Childcare and support to children	Principle 12: Social protection	Principle 13: Unemployment benefits	Principle 14: Minimum income	Principle 15: Old age income and pensions
Principle 16: Health care	Principle 17: Inclusion of people with disabilities	Principle 18: Long-term care	Principle 19: Housing and assistance for the homeless	Principle 20: Access to essential services

Remarque: le remplissage bleu foncé indique un lien plus fort avec les aspects liés à la qualité de l'emploi.

Source: analyse par la Commission à partir des indicateurs de Laeken de 2001¹⁹⁷ et d'autres sources.

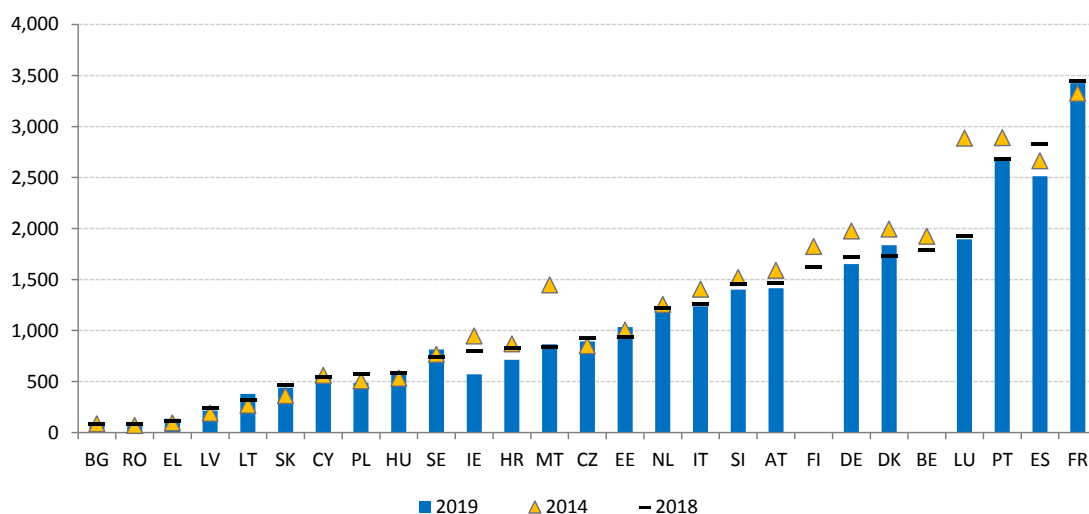
La crise de la COVID-19 a eu des répercussions sur de multiples aspects de la qualité de l'emploi, et notamment sur les conditions de travail, sur l'hygiène et la sécurité au travail ainsi que sur la sécurité de l'emploi.¹⁹⁸ Les travailleurs qui fournissent des services en personne, dont le métier requiert de nombreux contacts ou qui occupent des emplois dits "de première ligne"¹⁹⁹ ont souvent vu croître les risques pour leur santé et leur sécurité au travail et augmenter leur temps de travail global. Les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou occupant des emplois à faibles revenus ont été les plus durement touchés par les licenciements ou le non-renouvellement des contrats de travail ainsi que par le manque de prévisibilité des conditions de travail. De même, la pandémie a eu une incidence plus importante sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour les femmes que pour les hommes (voir sections 2.2.1 et 2.3.1). Elle a aussi mis en avant l'importance des aspects liés aux pratiques et lieux de travail sûrs et sécurisés. Dix-sept États membres ont enregistré une diminution du nombre d'accidents du travail depuis 2014, mais cette amélioration est lente et les taux restent élevés (voir graphique 2.3.5). Les accidents du travail ont de fortes répercussions sur le bien-être des travailleurs et sur leur famille, étant donné qu'ils entraînent souvent des dommages physiques ou mentaux considérables.

¹⁹⁷ La qualité de l'emploi est devenue une dimension importante depuis la réunion du Conseil européen tenue à Laeken en 2001 [COM(2001) 313 final].

¹⁹⁸ Commission européenne (2020), Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe: Rapport annuel 2020; et Eurofound (2021), enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19".

¹⁹⁹ Le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies définit un travailleur de première ligne comme une personne dont l'emploi l'expose à un risque plus élevé d'infection par la COVID-19 car il l'empêche de télétravailler ou de respecter la distanciation sociale. Il s'agit souvent de travailleurs des secteurs des soins de santé, des soins de longue durée, du commerce de détail et du secteur social.

Graphique 2.3.5: accidents du travail — taux d'incidence (gravité équivalant à 4 jours d'arrêt ou plus)



Remarque: le taux d'incidence est le nombre d'accidents survenus au cours de l'année pour 100 000 personnes occupées. Pour un pays donné, cette statistique indique l'importance relative des accidents du travail au sein de la population active. Données de 2019 non disponibles pour BE et FI.
Source: accidents du travail par sévérité [hsw_mi08].

La pandémie a amplifié les effets des grandes tendances, dont notamment la numérisation, qui peuvent entraîner des changements importants dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

La numérisation, la mondialisation, la transition écologique et l'évolution démographique comptent parmi les principaux moteurs de la transformation des marchés du travail dans l'UE, qui a une incidence à la fois sur la quantité et sur la qualité des emplois disponibles ainsi que sur la manière dont le travail est réalisé et par qui. Si l'essor des possibilités de télétravail et des formules souples de travail peuvent faciliter la participation au marché du travail²⁰⁰, des défis subsistent en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et de nouveaux défis sont apparus quant au déséquilibre dans les responsabilités familiales et les responsabilités en matière de soins. Bien que les plateformes numériques offrent de nouvelles perspectives d'emploi, leur modèle d'organisation du travail peut aussi conduire à des conditions de travail précaires. Enfin, l'automatisation numérique peut apporter des gains d'efficacité aux entreprises et une certaine flexibilité aux travailleurs, mais elle entraîne aussi des changements dans les tâches et les compétences requises, ce qui implique une plus grande précarité de l'emploi et des revenus pour les travailleurs dans certaines professions²⁰¹.

²⁰⁰ 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), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²⁰¹ OCDE (2020), What happened to jobs at high risk of automation? (Où sont passés les emplois à haut risque d'automatisation?), Note d'orientation sur l'avenir du travail.

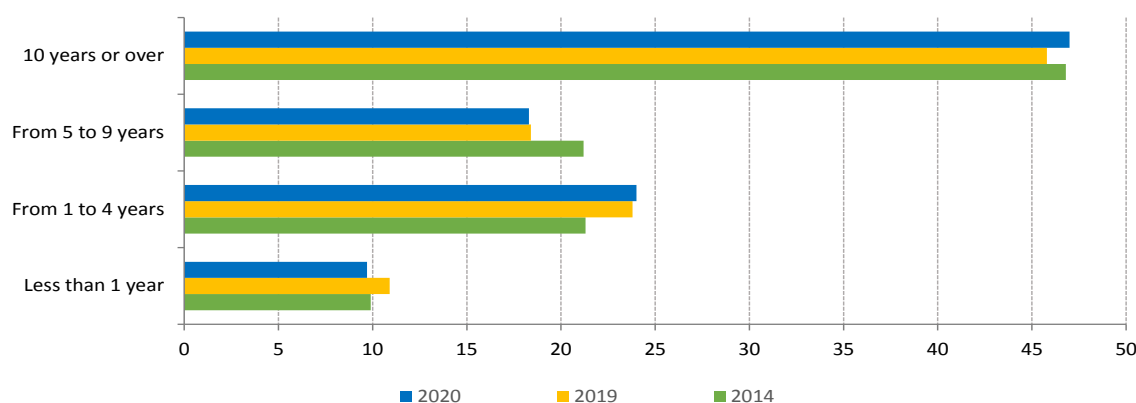
La transition vers une économie verte peut nécessiter un développement plus approfondi de plusieurs dimensions essentielles de la qualité de l'emploi. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone devrait créer de nouvelles perspectives d'emploi dans différents secteurs (tels que l'industrie propre, l'agriculture biologique, la construction, la sylviculture et les transports durables, le recyclage et les énergies renouvelables, etc.). Toutefois, elle peut aussi avoir une incidence sur de nombreux emplois dans l'UE, en particulier dans les activités à forte intensité de carbone. Les mesures visant à améliorer le maintien dans l'emploi et l'évolution des carrières sont cruciales pour soutenir efficacement les transitions professionnelles nécessaires et limiter les pénuries de main-d'œuvre ou de compétences. Dans le même temps, il est impératif de gérer efficacement les effets distributifs de la transition vers une économie verte pour garantir l'adaptation du marché du travail et de la société. Le train de propositions "Ajustement à l'objectif 55"²⁰² offre d'importantes possibilités de développement et de déploiement de technologies à faibles émissions de carbone et d'emplois verts. Dans le cadre de ce train, la Commission a proposé aux États membres des orientations sur la meilleure manière de traiter les aspects sociaux et professionnels de la transition climatique.

Une rémunération adéquate, facteur essentiel de motivation pour les travailleurs, joue à ce titre un rôle crucial dans l'attachement au travail, la productivité et la cohésion sociale. Les revenus contribuent grandement à la participation au marché du travail, à la productivité et aux résultats économiques (voir section 2.1.1.) et ils constituent un élément clé de la qualité de l'emploi. Une récente enquête d'Eurofound²⁰³ montre que la proportion de travailleurs dans l'UE qui jugeaient leur rémunération appropriée est passée de 43 % à 51 % entre 2005 et 2015, tandis que la part de ceux qui n'étaient pas d'accord avec cette affirmation est restée stable (autour de 30 %). Il existe cependant de grandes différences entre les États membres. Dans plusieurs pays d'Europe de l'Est, la satisfaction des travailleurs à l'égard de leur paie a augmenté entre 2005 et 2015 (comme on pouvait s'y attendre au vu de la croissance de ces économies), tandis qu'une tendance inverse (c'est-à-dire un mécontentement accru) a été observée en Espagne (+ 14 pp), en Irlande (+ 7 pp) ainsi qu'en France et au Luxembourg (+ 6 pp dans ces deux pays). La Finlande a enregistré le niveau de satisfaction le plus élevé (62 %) et la plus forte amélioration (de 26 pp) entre 2005 et 2015.

²⁰² Voir en particulier la communication de la Commission intitulée: "Ajustement à l'objectif 55": atteindre l'objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique" [COM(2021) 550 final] et la proposition de la Commission relative à un Fonds social pour le climat [COM(2021) 568 final], ainsi que la proposition de recommandation du Conseil [2021/0421 (NLE)].

²⁰³ Eurofound (2021), Conditions de travail et travail durable: analyse fondée sur le cadre de la qualité de l'emploi, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Remarque: le terme de "paie" est compris comme la rémunération des travailleurs, c'est-à-dire les salaires des salariés et les revenus des travailleurs indépendants.

Graphique 2.3.6: durée d'occupation dans l'UE, actifs âgés de 25 ans ou plus (pourcentage)



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_qoe_4a2].

La stabilité de l'emploi est un aspect essentiel de la qualité de l'emploi, tandis que la (forte) instabilité de l'emploi est généralement associée à des possibilités plus limitées de développement du capital humain et à un accès réduit à la protection sociale. La durée d'occupation moyenne (c'est-à-dire le temps passé dans l'emploi actuel) a connu une tendance à la baisse dans l'UE entre 2014 et 2019, la durée d'occupation "inférieure à un an" augmentant de 1 pp et les durées d'occupation "de 5 à 9 ans" et de "10 ans ou plus" diminuant respectivement de 2,8 pp et de 1 pp²⁰⁴. Cela peut être dû, entre autres, à des changements de répartition de la main-d'œuvre dans les différents secteurs économiques (voir section 1) et à l'essor des nouvelles formes d'emploi (voir section 2.3.1). Il existe néanmoins des différences notables entre les États membres et selon le statut professionnel des travailleurs.

²⁰⁴ Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_qoe_4a2].

La qualité de l'environnement et des conditions de travail est liée au travail effectué, à l'aménagement du temps de travail et aux relations de travail. Dans plusieurs professions manufacturières traditionnelles (par exemple les opérateurs des secteurs de l'assemblage automobile et des produits chimiques), le nombre de tâches physiques a été considérablement réduit par l'automatisation. En parallèle, davantage de tâches intellectuelles (par exemple dans le secteur de l'assurance et du contrôle de la qualité) gagnent en importance. Ces tendances peuvent indiquer une amélioration de la qualité de l'emploi au fil du temps, pour autant que la main-d'œuvre soit dotée des compétences appropriées pour assurer les transitions nécessaires. À l'inverse, les emplois pour lesquels la demande est particulièrement forte, tels que les professions caractérisées par des contraintes de temps ou par des facteurs de risque physique pour la santé (par exemple certains types de travail en astreinte ou via une plateforme), auxquels s'ajoute un soutien social limité au travail vis-à-vis de l'accomplissement des tâches requises, peuvent avoir une incidence négative à long terme sur le bien-être des travailleurs²⁰⁵.

Plusieurs États membres ont récemment pris des mesures dans certains des domaines susmentionnés. Par exemple, en **Espagne**, une loi a été adoptée pour introduire la présomption légale selon laquelle la prestation de service par les livreurs des plateformes de livraison et par les chauffeurs dans le secteur de la livraison de repas et de colis s'effectue dans le cadre d'une relation de travail ordinaire. Cette loi étend par ailleurs les droits d'information dont jouissent les représentants des travailleurs à l'utilisation d'algorithmes dans l'environnement de travail. Ces mesures peuvent constituer une bonne base pour réduire l'incertitude liée aux perspectives d'emploi et de rémunération, qui sont considérées comme des dimensions importantes de la qualité de l'emploi. En **France**, une loi a été adoptée afin de promouvoir le dialogue social dans l'économie des plateformes (pour plus de détails, voir section 2.3.2.). La **Belgique** a introduit un droit individuel à la formation par le biais de conventions collectives et de plans pour la création d'un compte de formation individuel. En parallèle, le pays a assoupli les exigences encadrant un régime spécial de crédit-temps qui permet aux travailleurs âgés ayant eu une longue carrière et travaillant dans des professions difficiles ou dans des entreprises en difficulté ou en restructuration de réduire leur temps de travail jusqu'à un mi-temps, dans le but de garantir que l'environnement de travail soit adapté à leurs besoins.

²⁰⁵ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality* (Nouvelles tâches pour anciens emplois: moteurs du changement et conséquences sur la qualité des emplois), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

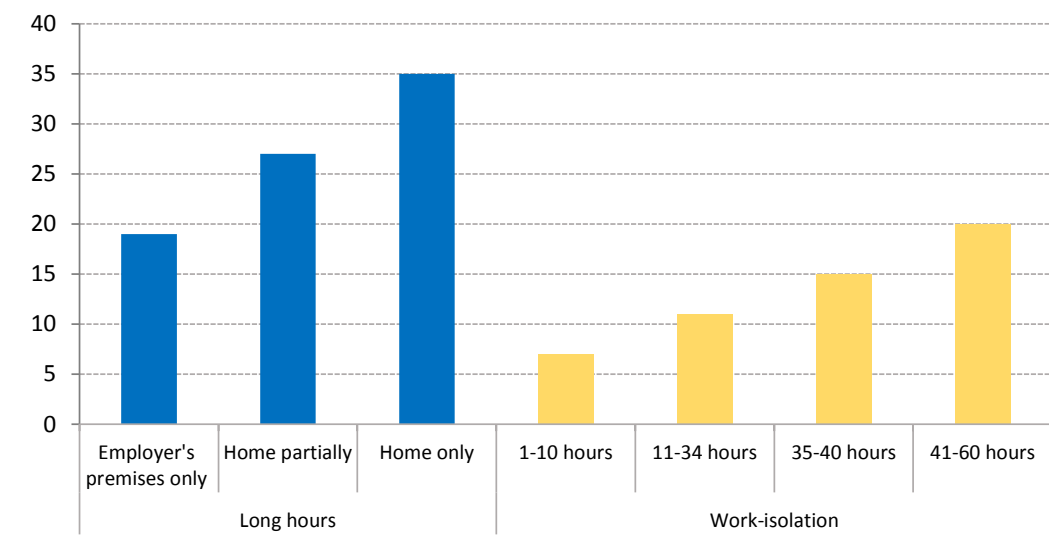
La transition marquée vers le télétravail a montré à la fois le potentiel et les pièges de ce mode de travail, posant de nouveaux défis en matière de temps de travail et de conditions de travail.

Pendant l'urgence sanitaire, le télétravail s'est avéré important pour permettre à de nombreuses entreprises d'assurer la continuité de leurs activités et de préserver la santé de leurs travailleurs ainsi que de prémunir ces derniers contre les pertes de revenus. Dans des circonstances normales, il permet aussi de réduire les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, et offre davantage de flexibilité et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour les travailleurs ainsi qu'une productivité et une efficacité accrues pour les entreprises. Néanmoins, le télétravail a aussi brouillé les frontières existantes entre le travail et la vie privée, mettant en évidence les grands défis auxquels sont confrontées les personnes travaillant à distance pendant la pandémie, sur le plan des horaires de travail ou de l'isolement au travail²⁰⁶. Par rapport aux personnes qui travaillent en partie à domicile ou uniquement dans les locaux de leurs employeurs, les salariés travaillant uniquement à domicile ont été plus nombreux à déclarer entre 41 et 60 heures de travail par semaine (voir graphique 2.3.7, à gauche). Des différences entre les hommes et les femmes sont aussi apparues, étant donné que davantage de femmes se sont trouvées relativement plus souvent contraintes de réorganiser leurs horaires de travail (y compris pendant les périodes de loisir) afin de les concilier avec les responsabilités familiales. Parmi les personnes travaillant uniquement à domicile, dans le cadre d'un emploi à temps partiel ou à temps plein, une proportion plus élevée de femmes (25 %) que d'hommes (19 %) a déclaré travailler plus que le temps de travail normal. La différence entre les hommes et les femmes est plus importante si l'on considère les salariés ayant des enfants (0-11 ans) et travaillant uniquement à domicile (35 % des femmes contre 23 % des hommes). Les données montrent aussi que la prévalence de l'isolement professionnel a augmenté parallèlement au nombre d'heures travaillées en télétravail (voir graphique 2.3.7, à droite). Environ 20 % des salariés travaillant entre 41 et 60 heures à domicile ont dit se sentir isolés, contre 14 % des salariés comptabilisant le même nombre d'heures, mais dans les locaux des employeurs. Il existe toutefois de grandes différences entre les secteurs et entre les professions. Les efforts déployés par la Commission pour compléter et soutenir les politiques des États membres dans le domaine de la santé mentale peuvent contribuer à atténuer certaines des difficultés posées par la pandémie.

²⁰⁶ Source: Eurofound (2021), enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19", cycle II. Remarque: l'enquête en ligne a été menée en trois étapes, en avril 2020, en juillet 2020 et en mars 2021. La notion de "part potentielle d'emplois en télétravail" par pays se fonde sur les travaux de recherche récents de 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, JRC121193.

Graphique 2.3.7: le passage au télétravail a engendré des difficultés pour certains travailleurs

Pourcentage des salariés travaillant entre 41 et 60 heures par semaine, par lieu de travail (graphique de gauche). Pourcentage des salariés à temps plein se sentant isolés au travail, par heures travaillées à domicile (EU-27, en %, graphique de droite)



Source: Eurofound (2021), enquête en ligne "Vivre, travailler et COVID-19", cycle II.

S'attaquer aux causes de la segmentation du marché du travail²⁰⁷ contribue à améliorer la qualité des emplois. Le rapport conjoint sur l'emploi 2021 a présenté une analyse approfondie de la segmentation du marché du travail, y compris les dispositions contractuelles (c'est-à-dire les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée), la nature et la diversité de la législation en matière de protection de l'emploi dans les États membres (c'est-à-dire les règles régissant l'embauche et le licenciement individuels et collectifs des salariés sous contrat à durée déterminée), ainsi que les types de travailleurs concernés (par exemple, les travailleurs temporaires et à temps partiel involontaires, entre autres). L'amélioration de la segmentation du marché du travail contribue à la mise en œuvre des principes 5 (emplois sûrs et adaptables) et 7 (informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement) du socle européen des droits sociaux. L'analyse présentée ici actualise et complète la précédente.

²⁰⁷ 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.

Le travail temporaire²⁰⁸ a diminué depuis le début de la pandémie, mais reste important dans plusieurs États membres. La part des contrats temporaires par rapport au total dans la tranche d'âge des 20-64 ans a diminué dans l'UE, passant de 13,7 % en moyenne en 2019 à 12,4 % en 2020, ce qui reflète une plus forte destruction d'emplois que chez les salariés permanents (qui étaient comparativement plus protégés par les dispositions légales en matière d'embauche et de licenciement, ainsi que par les dispositifs de chômage partiel et autres mesures de maintien de l'emploi). L'écart entre la proportion d'emploi temporaire la plus élevée et la proportion d'emploi la plus faible d'un État membre à l'autre reste important, à 22,7 pp, mais moins qu'en 2019 (24,6 pp). Si l'on examine les données trimestrielles, la part des travailleurs temporaires (20-64 ans, données corrigées des variations saisonnières) s'élevait à 12,9 % au T3 2021, ce qui représente une hausse de 1,1 pp par rapport au T2 2020. Cela peut indiquer qu'une part importante de l'emploi temporaire qui a été perdu au cours de la pandémie a déjà été rétablie. Toutefois, les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre²⁰⁹. Des États membres tels que l'Espagne, la Pologne, le Portugal, l'Italie, la Croatie et les Pays-Bas ont enregistré une réduction de la part des travailleurs temporaires de 2 pp ou plus entre 2019 et 2020. Toutefois, pour la plupart d'entre eux, la part globale reste nettement supérieure à la moyenne de l'UE, et notamment à plus de 15 % pour l'Espagne, la Pologne²¹⁰ et le Portugal. À l'inverse, les parts les plus faibles, inférieures à 3 %, ont été enregistrées en Lituanie, en Roumanie, en Estonie et en Lettonie (voir graphique 2.3.8).

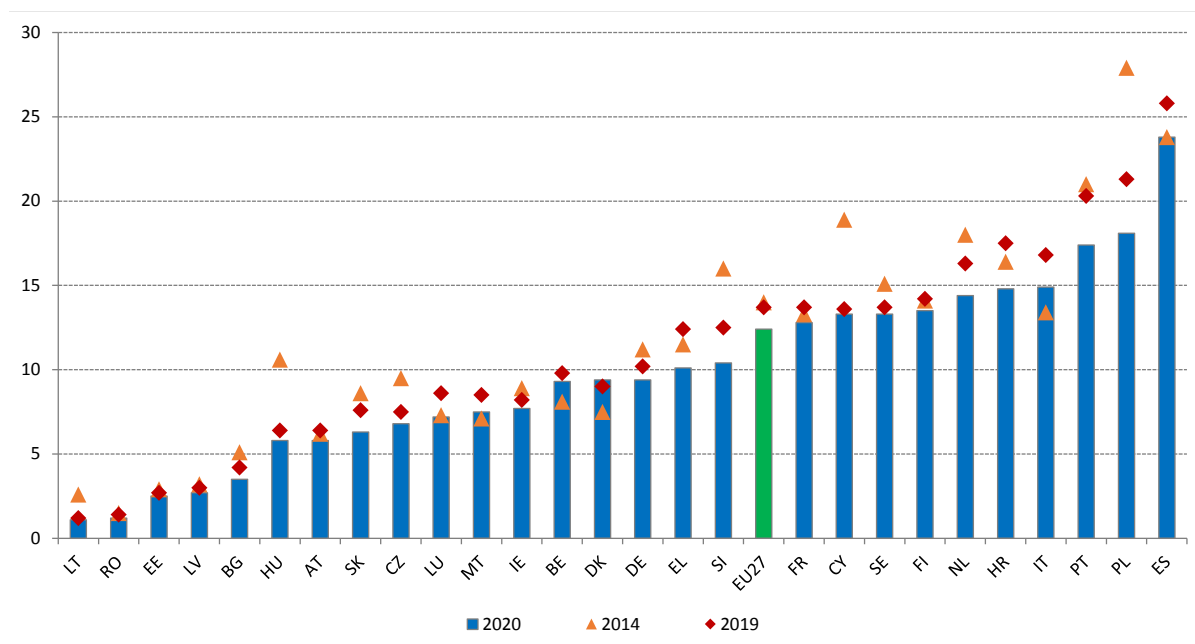
²⁰⁸ Ce terme désigne à la fois les formules de travail atypiques (telles que les contrats flexibles, à durée déterminée, les contrats de garde et les contrats "zéro heure") et les contrats de travail intérimaire, à l'exclusion du travail à temps partiel et des travailleurs indépendants sans salariés.

²⁰⁹ Commission européenne, 2021, "Labour Market and Wage Developments in Europe" (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe), Rapport annuel 2021, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne (N° de catalogue: KE-BN-21-001-EN-N).

²¹⁰ À noter dans le cas de la Pologne, la diminution régulière de cette valeur (de 9,8 pp) entre 2014 et 2020.

Graphique 2.3.8: l'emploi temporaire a diminué en 2020, mais reste important dans plusieurs États membres

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

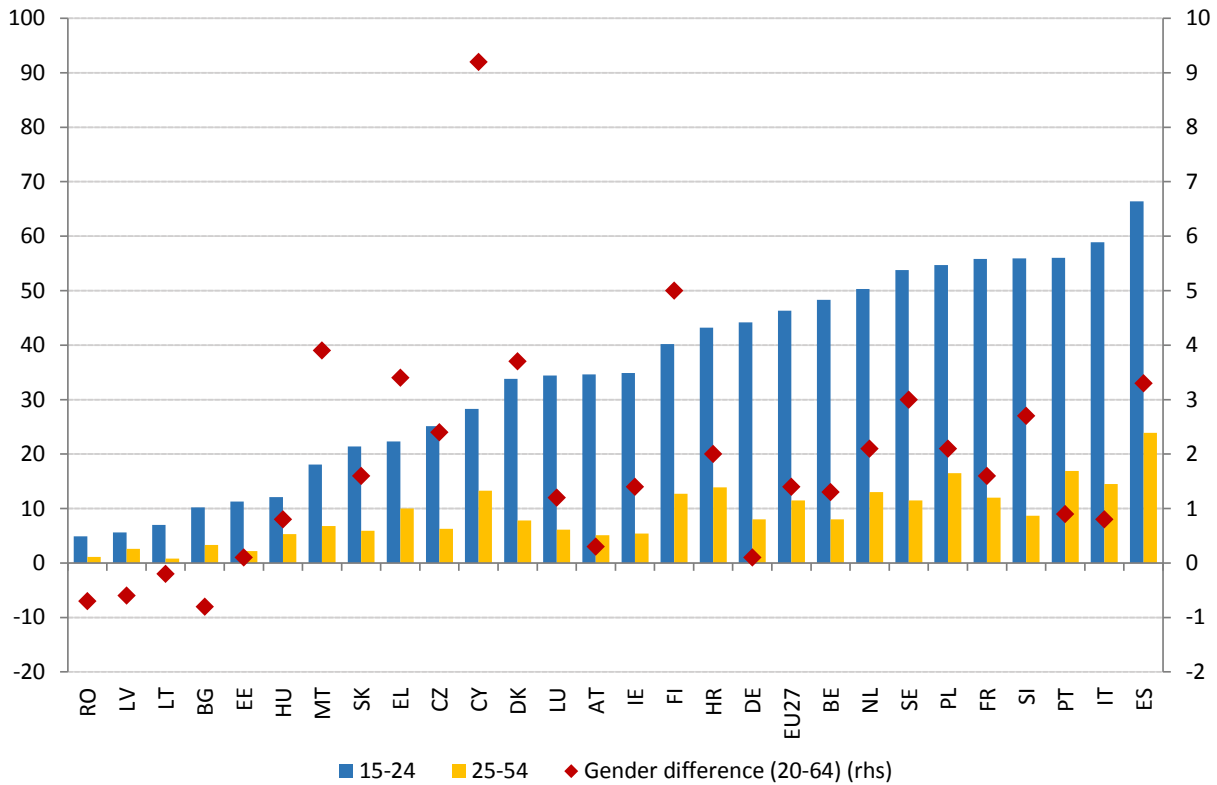


Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsi_pt_a].

Si la part moyenne des contrats temporaires a diminué en 2020, ils restent particulièrement répandus chez les femmes, chez les jeunes et chez les travailleurs nés en dehors de l'UE. En 2020, la part des femmes salariées (âgées de 20 à 64 ans) sous contrat temporaire dans l'UE était de 13,4 %, contre 11,8 % pour les hommes, avec une baisse de 1,3 pp (contre 1,5 pp pour les hommes) entre 2019 et 2020. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi temporaire s'est légèrement creusé, passant de 1,3 pp en moyenne en 2019 à 1,6 pp en 2020, bien qu'il présente actuellement des différences significatives entre les pays (voir graphique 2.3.9). En 2020, les différences les plus marquées entre les hommes et les femmes sous contrats temporaires ont été observées à Chypre (9,2 pp), en Finlande (5 pp), à Malte (3,9 pp) et au Danemark (3,7 pp). À l'inverse, ces différences sont inférieures à 0,5 pp en Allemagne, en Estonie et en Autriche; tandis qu'elles sont inversées en Bulgarie, en Roumanie, en Lettonie et en Lituanie (c'est-à-dire qu'un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes est sous contrat temporaire). En 2020 toujours, la proportion d'emplois temporaires parmi les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans était beaucoup plus élevée (46,3 %) que celle des jeunes âgés de 25 à 54 ans (11,5 %) et des 55-64 ans (6,1 %). De même, les travailleurs nés en dehors de l'UE représentaient une part beaucoup plus importante de l'emploi temporaire en 2020 (20,9 %) que les personnes autochtones (15,5 %), l'écart étant particulièrement prononcé (plus de 10 pp) à Chypre, en Suède et au Portugal, suivis par la France et l'Espagne, avec des chiffres compris entre 7 et 10 pp.

Graphique 2.3.9: l'incidence des contrats temporaires est beaucoup plus importante pour les jeunes (tranche d'âge des 15-24 ans) dans tous les États membres, et les différences entre les hommes et les femmes sont généralement importantes

Travailleurs temporaires en pourcentage du nombre total de salariés par âge (en %, axe de gauche) et écart entre les hommes et les femmes (en points de pourcentage, axe de droite) dans les contrats d'emploi temporaires (2020).



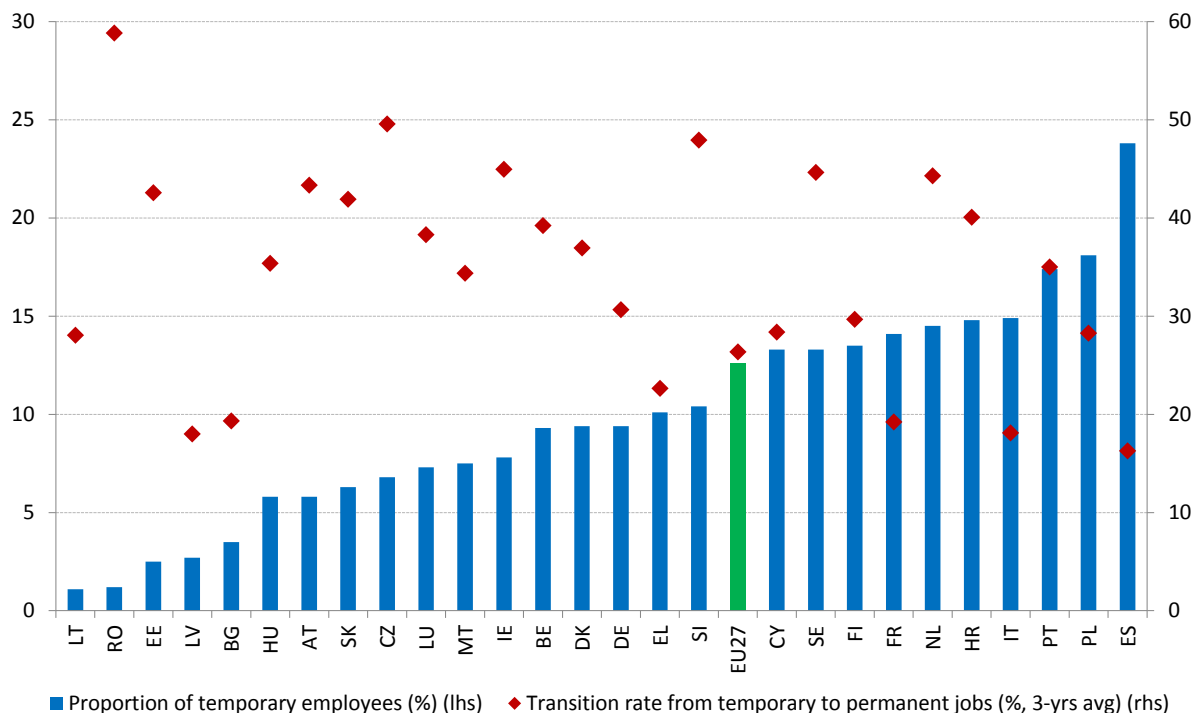
Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_etpgan] et [lfsi_pt_a].

Les contrats temporaires qui servent de tremplin vers des emplois plus permanents sont essentiels pour améliorer la qualité globale des emplois. La dualité sur le marché du travail est souvent caractérisée par l'existence d'une forte proportion de contrats à durée déterminée et par de faibles taux de transition entre ces contrats et les relations de travail à durée indéterminée²¹¹. Certains États membres sont confrontés à des défis importants à cet égard. Le graphique 2.3.10 montre les taux de transition des contrats temporaires vers des contrats à durée indéterminée (moyenne sur une période de trois ans entre 2018 et 2020, afin de contrôler les éventuels biais liés au cycle économique) par rapport au nombre de travailleurs temporaires en pourcentage du total (tranche d'âge des 20-64 ans). Les trois États membres (Espagne, Italie et France) affichant des taux élevés d'emploi temporaire enregistrent aussi de faibles taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée (moins de 20 %). D'autres pays comme la Croatie, les Pays-Bas et le Portugal continuent d'afficher des taux d'emploi temporaire importants (environ 15 % ou plus), mais les taux de transition sont plus élevés (supérieurs à 35 % pour le Portugal et à 40 % pour les Pays-Bas et la Croatie). À l'inverse, la République tchèque, l'Estonie, l'Autriche et la Roumanie affichent de faibles taux de contrats temporaires (inférieurs à 7 %) et des taux relativement élevés de transition vers des contrats à durée indéterminée (supérieurs à 40 %).

²¹¹ Eurofound (2019), *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.

Graphique 2.3.10: la part des contrats temporaires et leur conversion en emplois permanents varient considérablement d'un État membre à l'autre

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



Remarque: les taux de transition de la main-d'œuvre en 2020 ne sont pas encore disponibles pour DE, IE, IT, LV et SK. La valeur pour LV se rapporte à 2017; la valeur pour SK se rapporte à 2016.

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsq_etpga] et EU-SILC [ilc_lvhl32].

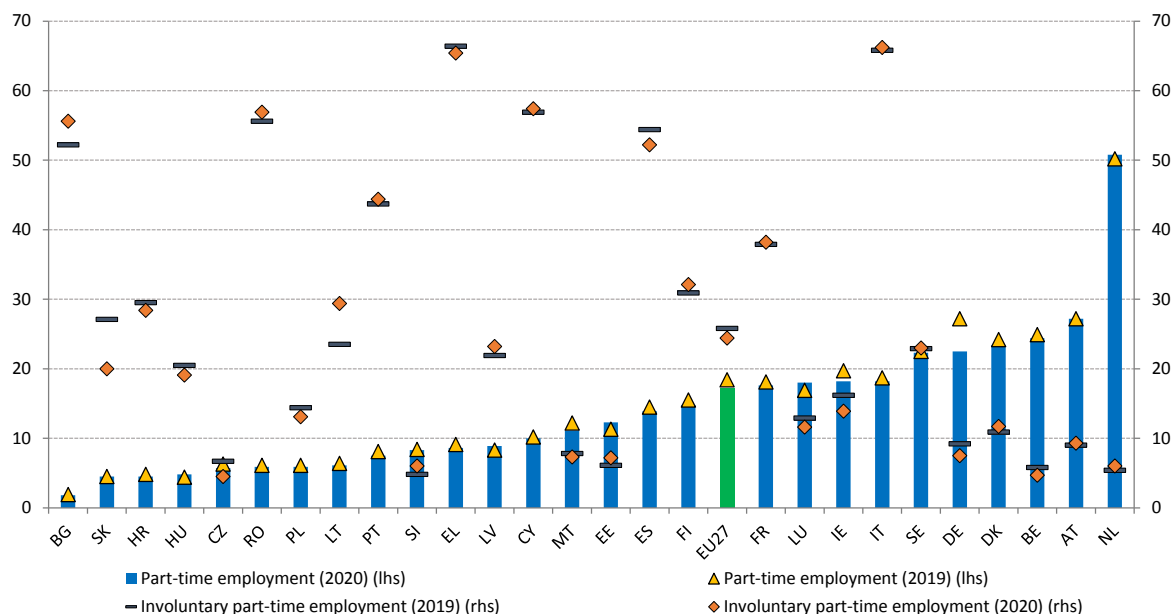
Certains États membres enregistrent toujours une part importante d'emplois temporaires involontaires. Le pourcentage d'emplois temporaires involontaires (15-64 ans) a diminué lentement mais régulièrement dans l'EU-27 ces dernières années, passant de 8,8 % en 2016 à 7,9 % en 2019, et à 6,8 % en 2020. Dans certains États membres, la principale raison pour laquelle les travailleurs ont un contrat à durée déterminée demeure la difficulté à trouver un emploi permanent. Les travailleurs sous contrat temporaire involontaire font souvent état d'un moindre niveau de satisfaction au travail, ce qui peut avoir une incidence sur l'exercice de leurs fonctions, l'acquisition de leurs compétences et leur progression de carrière. Des différences importantes subsistent (jusqu'à 19 pp) d'un pays à l'autre. Dans des États membres comme l'Espagne, le Portugal, Chypre, la Croatie et l'Italie, plus de 12 % des travailleurs déclarent être sous contrat temporaire car ils n'ont pas pu trouver d'emploi permanent. En Italie et en Espagne, ce chiffre coïncide aussi avec de faibles taux de transition d'un emploi temporaire à un emploi permanent (voir graphique 2.3.10). À l'inverse, les taux les plus faibles d'emploi temporaire involontaire sont enregistrés en Estonie, en Autriche, en Lituanie et en Allemagne, avec des chiffres inférieurs à 1 %²¹².

²¹² Source: base de données Eurostat [tesem190].

Bien que la part de l'emploi à temps partiel dans l'UE ait diminué en 2020 par rapport à l'année précédente, le travail à temps partiel involontaire continue de toucher un pourcentage important de salariés. Le pourcentage de travailleurs à temps partiel (âgés de 15 à 64 ans) s'élevait à 17,2 % dans l'UE en 2020, soit 1,2 pp de moins qu'en 2019. Alors que six pays (soit les Pays-Bas, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne et la Suède) enregistraient des chiffres supérieurs à 20 % en 2020, dans le cas de quatre pays (Bulgarie, Slovaquie, Croatie, Hongrie), ces chiffres étaient inférieurs à 5 % (voir graphique 2.3.11). L'Allemagne a enregistré la plus forte réduction de la part de travail à temps partiel entre 2019 et 2020 (4,7 pp), tandis que cette part a augmenté en Estonie et au Luxembourg (d'environ 1 pp) au cours de la même période. La part du travail à temps partiel involontaire dans le total des emplois à temps partiel (tranche d'âge des 15-64 ans) dans l'UE a suivi une tendance à la baisse au cours des dernières années, tombant à 24,4 % en 2020 (1,4 pp de moins qu'en 2019 et environ 8 pp de moins qu'en 2014). Alors que six États membres (soit l'Italie, la Grèce, Chypre, la Roumanie, la Bulgarie et l'Espagne) déclarent des chiffres supérieurs à 50 %, d'autres pays (la République tchèque, la Belgique, la Slovaquie et les Pays-Bas) déclarent des chiffres inférieurs ou égaux à 6 %. En Slovaquie, la part des travailleurs à temps partiel involontaires a considérablement diminué (de 7,1 pp) entre 2019 et 2020. À l'inverse, elle a augmenté en Lituanie (de 5,9 pp) et en Bulgarie (de 3,4 pp) au cours de la même période. Les variations ont été moins marquées (c'est-à-dire inférieures à 2,5 pp) dans les autres États membres.

Graphique 2.3.11: il existe des différences importantes entre les États membres en ce qui concerne la part du travail à temps partiel et sa composante involontaire

Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (15-64 ans) et de l'emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi à temps partiel total (15-64 ans), données annuelles, en %.



Remarque: Ruptures de série pour DE en 2020.

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsi_pt_a] et [lfsa_eppgai].

La proportion de travailleurs indépendants sans salariés (travailleurs à leur compte) reste élevée. Le statut de travailleur indépendant peut, dans certains contextes, dissimuler une relation de travail dépendante ou un faux travail indépendant. En 2020, on comptait environ 15,8 millions de travailleurs indépendants sans salariés (âgés de 15 à 64 ans). Bien que ce chiffre représente une augmentation de 0,8 million par rapport à 2019, il est inférieur d'environ 1,2 million au pic de 2014. En termes relatifs, la part des travailleurs indépendants sans salariés (âgés de 15 à 64 ans) a légèrement augmenté (de 0,5 pp) par rapport à l'année précédente, atteignant 8,2 % de l'emploi total. Toutefois, il existe des différences importantes entre les États membres et les secteurs. Quatre États membres (Malte, Pays-Bas, Belgique et Espagne) enregistrent les taux les plus élevés de travailleurs à leur compte (plus de 13 %), tandis qu'en Autriche, en Suède, en Allemagne et au Danemark, les taux étaient inférieurs ou proches de 5 %²¹³. Il demeure essentiel de garantir l'accès de tous à la protection sociale, y compris aux travailleurs indépendants, afin aussi de réduire l'incertitude dans un contexte marqué par la pandémie et ses conséquences socio-économiques.

²¹³ Source: base de données Eurostat [tqoe4a3] et enquête sur les forces de travail [lfsa_egaps].

La crise de la COVID-19 a eu des répercussions sur un certain nombre d'activités généralement plus exposées au travail non déclaré, certains secteurs et catégories de travailleurs devant faire l'objet d'une surveillance étroite. De nombreuses activités dans lesquelles le travail non déclaré joue un rôle majeur impliquent des contacts sociaux directs et intensifs (logement et services de restauration; arts, spectacles et loisirs; et services de proximité). Dans le même temps, l'utilisation intensive des technologies de l'information et de la communication (TIC) et le rôle accru de l'économie des plateformes ont favorisé l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans ces secteurs. Les chiffres préliminaires relatifs aux inspections du travail en 2020 montrent des réductions substantielles dans de nombreux États membres par rapport à 2019. Dans 19 pays, moins de 10 % des employeurs font l'objet d'inspections en une année.²¹⁴ Le renforcement des capacités des inspections du travail et la mise en place de mesures incitatives visant à promouvoir la transformation du travail non déclaré en travail formel sont considérés comme des facteurs essentiels pour lutter contre ce phénomène et garantir une hygiène et une sécurité adéquates au travail et une protection sociale pour tous. Depuis mai 2021, la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré fait désormais partie de l'Autorité européenne du travail (AET), ce qui permettra de traiter les aspects liés à l'inspection et à l'application de la législation de manière plus intégrée²¹⁵.

²¹⁴ COM(2021) 592 final. Communication relative à l'application de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

²¹⁵ Pour de plus amples informations, voir le site web de l'Autorité européenne du travail.

Une légère augmentation du chômage de longue durée a été signalée en 2021, interrompant les progrès réalisés les années précédentes. Le niveau et l'évolution du taux de chômage de longue durée²¹⁶ tendent à être un bon indicateur de l'efficacité des politiques actives du marché du travail (PAMT) pour atteindre les personnes dans le besoin et les mettre effectivement en adéquation avec les offres d'emploi²¹⁷. Avant la pandémie, le taux moyen de chômage de longue durée dans l'UE n'avait cessé de diminuer, passant de 5,3 % en 2014 à 2,4 % en 2020 (soit 0,2 pp en dessous du chiffre de 2019). Ce taux a néanmoins augmenté au T3 2021 par rapport au T2 2020 dans la plupart des États membres, avec des détériorations substantielles (de plus de 1 pp) en Espagne, en Italie, au Portugal et en Suède. Les différences entre les États membres restent substantielles en 2020, avec des taux de 0,6 % en République tchèque et en Pologne, tournant autour de la moyenne de l'UE (2,4 %) en Bulgarie, en Belgique, au Portugal et en Lituanie, et de 4,7 % en Italie, de 5 % en Espagne et de 10,5 % en Grèce. L'indicateur clé du tableau de bord social relatif au taux de chômage de longue durée met en évidence une "situation critique" pour l'Espagne, qui combine un niveau supérieur à la moyenne (5 % en 2020) et une légère réduction (de 0,3 pp) au cours de l'année écoulée (graphique 2.3.12). L'Autriche, la Lituanie, le Luxembourg et la Slovaquie sont "à surveiller", car la situation s'y est détériorée ou à peine améliorée par rapport à l'année précédente. En Grèce et en Italie, la situation est "faible, mais en voie d'amélioration" en raison de résultats positifs (respectivement - 0,8 pp et - 0,9 pp en 2020 par rapport à 2019). En République tchèque, en Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Hongrie, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal et en Suède, le taux de chômage de longue durée est resté faible et globalement stable en 2020. Le taux de chômage de longue durée présente aussi de grandes disparités régionales (annexe 3). Un chômage de longue durée élevé et persistant a des conséquences négatives sur le capital humain et la croissance potentielle et demande que des mesures soient prises pour améliorer l'efficacité des politiques actives du marché du travail et des services publics de l'emploi (notamment par des actions de sensibilisation plus ciblées, un soutien individualisé et une coopération étroite avec les employeurs et les services sociaux)²¹⁸.

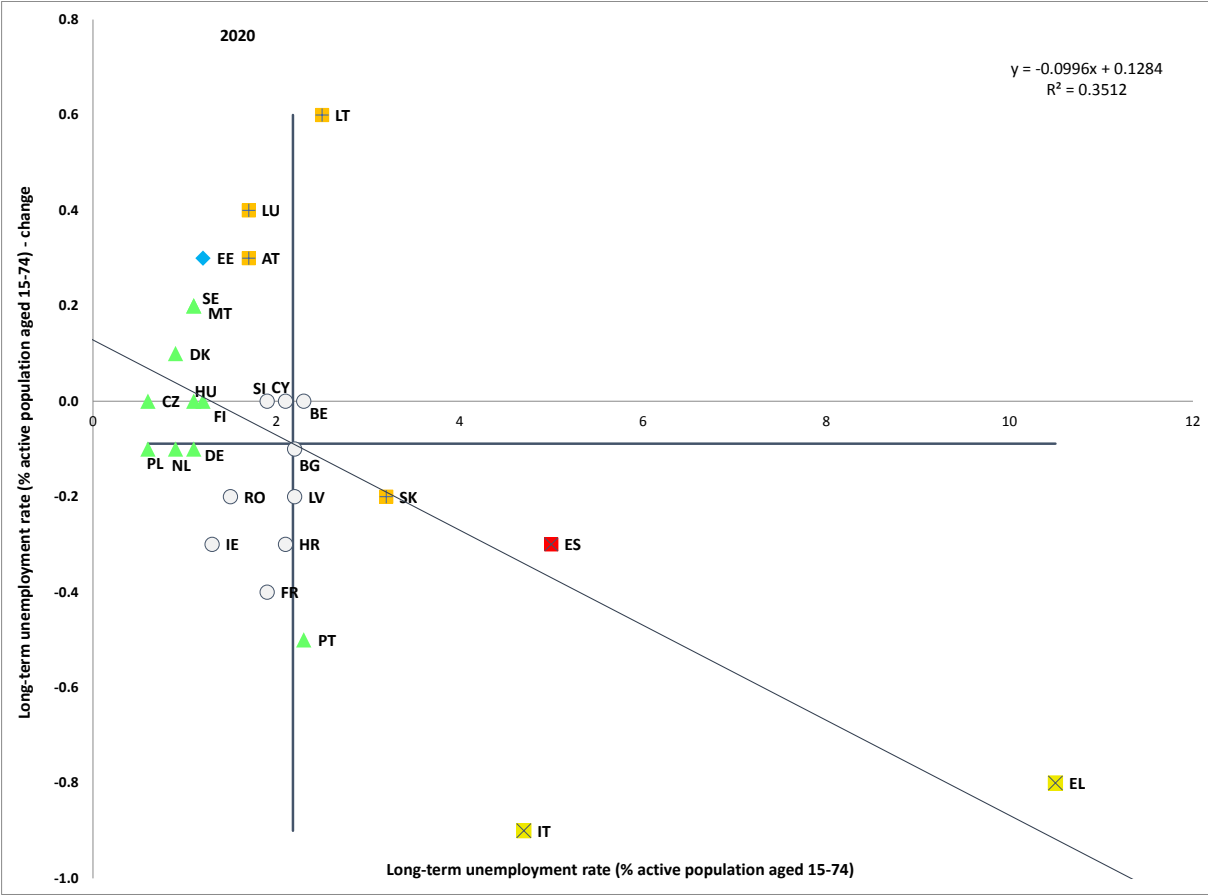
²¹⁶ Défini comme le nombre de personnes sans emploi depuis plus d'un an en proportion de la population active.

²¹⁷ 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.

²¹⁸ L'évaluation de la recommandation du Conseil de 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée, publiée en 2019, contient des conclusions importantes et toujours pertinentes à cet égard. Voir COM(2019) 169 final et SWD(2019) 154 final.

Graphique 2.3.12: en 2020, le taux de chômage de longue durée a baissé dans plusieurs États membres, même si la crise de la COVID-19 n'a peut-être pas encore produit tous ses effets.

Taux de chômage de longue durée, niveaux de 2020 et variations annuelles par rapport à 2019 (indicateur clé du tableau de bord social)



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

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail[[tesem130](#)].

La participation aux politiques actives du marché du travail varie considérablement d'un État membre à l'autre, les différences ne reflétant pas toujours l'ampleur des difficultés rencontrées.

Le niveau de participation aux politiques ordinaires du marché du travail²¹⁹ pour 100 chômeurs souhaitant travailler fournit des informations pertinentes sur les efforts déployés par les États membres pour réintégrer les personnes inactives sur le marché du travail (voir graphique 2.3.13)²²⁰. Ces chiffres ont augmenté entre 2014 et 2018, avec des niveaux d'intensité différents, dans 17 États membres (Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Estonie, Hongrie, Italie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Espagne et Finlande). En Estonie, en Espagne et en Belgique et, dans une moindre mesure, en Pologne et en Slovaquie, des augmentations significatives de la participation aux mesures d'activation ont été observées entre 2014 et 2019. Dans quatre autres pays (à savoir la Grèce, l'Allemagne, la France et le Luxembourg), les chiffres ont diminué au cours de la même période. À l'inverse, d'autres États membres (à savoir la Bulgarie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, la Croatie, Malte, la Roumanie et la Slovénie) ont connu des changements limités au fil du temps. Alors que des pays tels que l'Espagne et la Belgique combinent des niveaux de dépenses relativement élevés dans les mesures de soutien au marché du travail et d'importants problèmes de chômage de longue durée, dans des pays tels que la Grèce, l'Italie, la Slovaquie, la Bulgarie et, dans une certaine mesure, la Slovénie, le soutien apporté aux demandeurs d'emploi est relativement faible (c'est-à-dire inférieur à 0,2 % du PIB) par rapport à l'ampleur du défi propre à chaque pays (voir graphique 2.3.14). Dans les États membres où les taux de participation aux mesures actives du marché du travail sont faibles, il est essentiel de renforcer leur offre afin d'éviter d'éventuels "stigmates" à plus long terme et de contribuer à une reprise inclusive. En plus du financement traditionnellement fourni par le Fonds social européen et d'autres financements de la politique de cohésion (y compris REACT-EU, CRII et CRII+) et en complémentarité avec ceux-ci, la facilité pour la reprise et la résilience²²¹ offre d'importants financements de l'UE pour soutenir ce type de mesures, conformément à la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE).

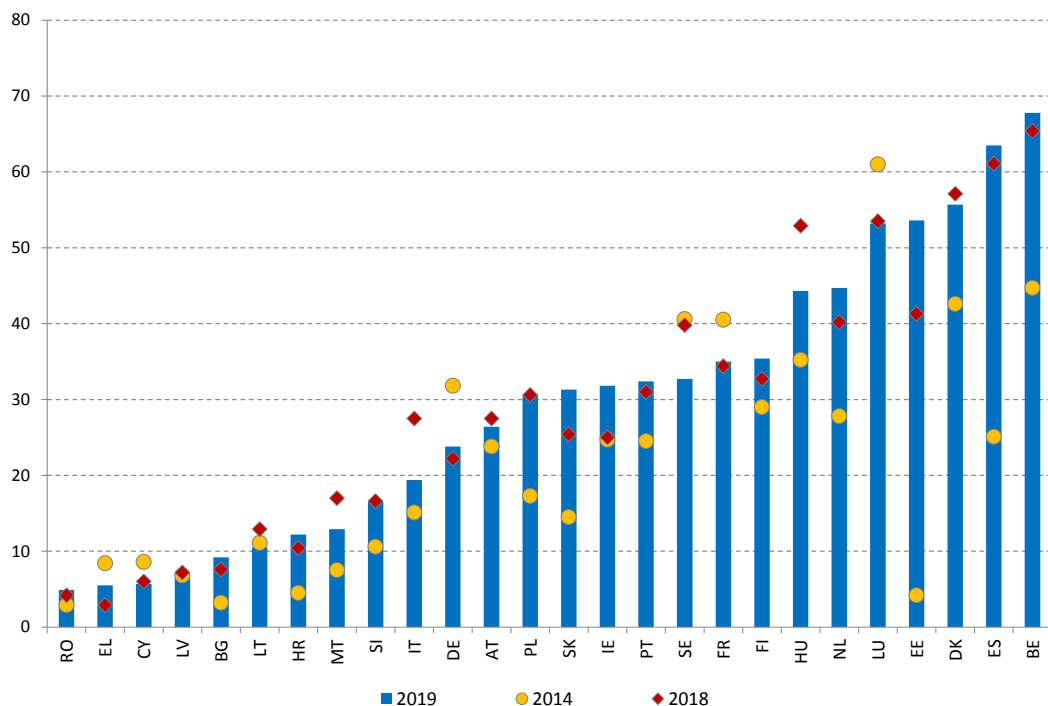
²¹⁹ Selon la classification PMT, les mesures de politique du marché du travail comprennent des mesures d'activation pour les chômeurs et d'autres groupes cibles, notamment la formation, la rotation dans l'emploi et le partage de l'emploi, les incitations à l'emploi, l'emploi assisté et la réadaptation, la création directe d'emplois et les aides à la création d'entreprise.

²²⁰ Cet indicateur doit néanmoins être interprété avec prudence, car il ne mesure que la participation aux politiques du marché du travail (et non leur efficacité) et, pour un certain nombre de pays, il présente des problèmes de fiabilité statistique liés au processus de collecte des données.

²²¹ Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience.

Graphique 2.3.13: il existe des différences entre les États membres en ce qui concerne la participation aux politiques actives du marché du travail

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

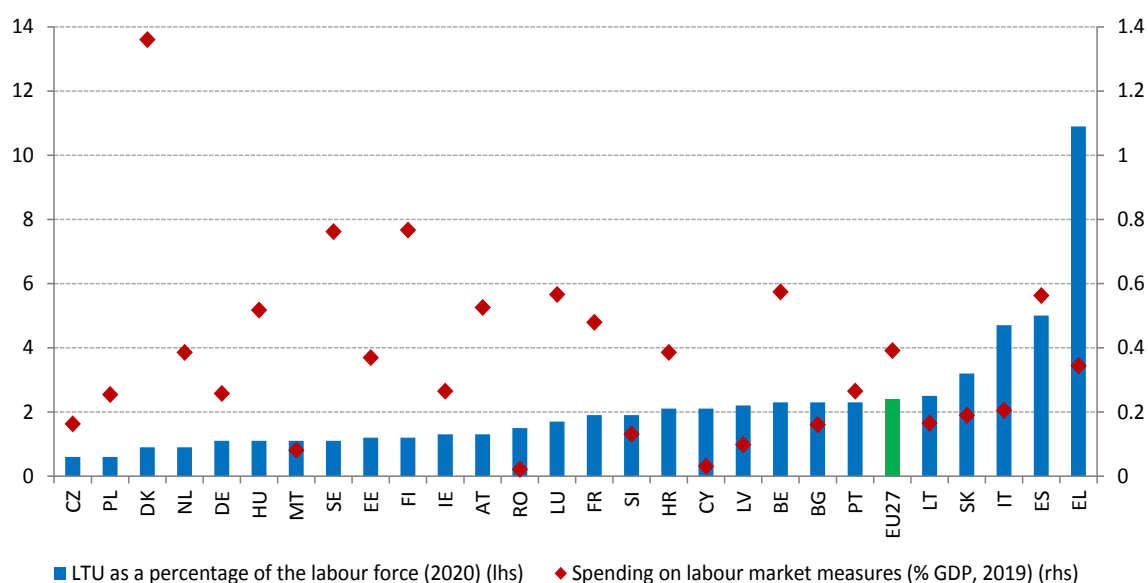


Remarque: données non disponibles pour CZ. Fiabilité incertaine des données pour FR et LT en 2019.

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

Graphique 2.3.14: les dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail varient considérablement d'un État membre à l'autre et ne sont pas toujours liées aux difficultés rencontrées

Dépenses consacrées aux mesures actives du marché du travail (catégories 2 à 7, en pourcentage du PIB, 2019) et chômage de longue durée en pourcentage de la population active (2020)



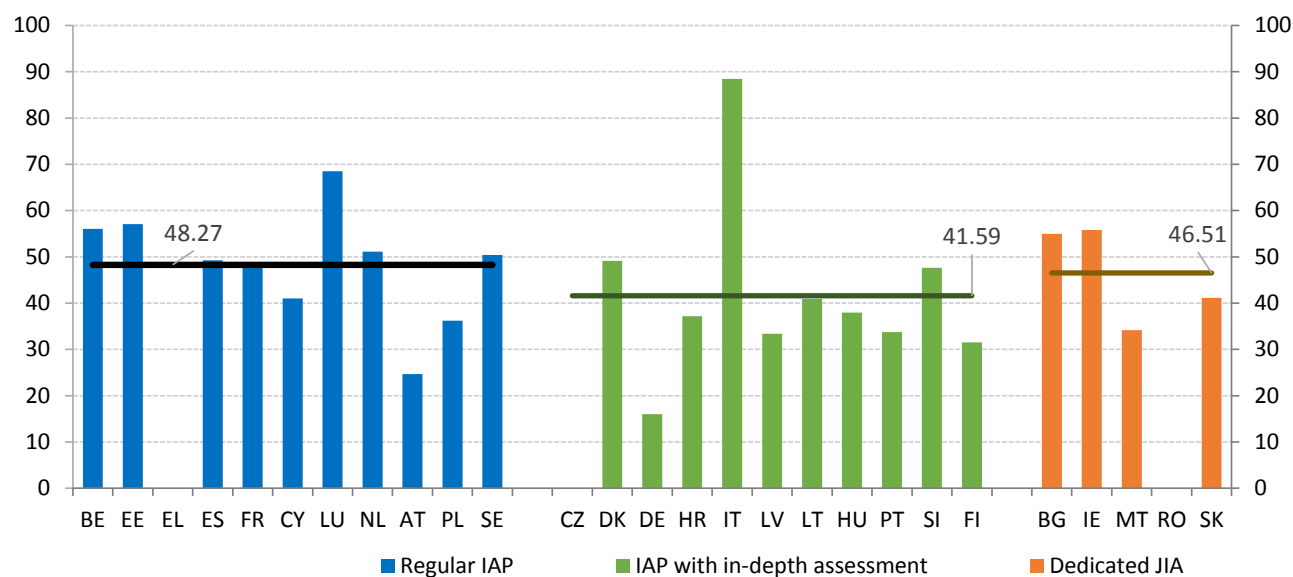
Source: base de données sur la politique du marché du travail (PMT) [lmp_expsumm] et enquête sur les forces de travail [une_ltu_a].

La conception et la mise en œuvre de programmes personnalisés d'insertion professionnelle sont essentielles pour relever d'importants défis en matière d'employabilité pour les chômeurs de longue durée. Les accords d'intégration professionnelle (AIP) fournissent une aide sur mesure pour ramener les chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Si les AIP varient d'un État membre à l'autre, ils comprennent généralement le tutorat, l'aide personnalisée à la recherche d'un emploi, la poursuite de l'éducation et de la formation et d'autres types d'aide sociale (par exemple, le logement, les transports ou les services d'accueil des enfants) lorsque cela est nécessaire pour les demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés supplémentaires. Les AIP sont élaborés par le conseiller pour l'emploi et le demandeur d'emploi et contiennent un plan d'action et des mesures destinés à aider les chômeurs de longue durée à trouver un emploi approprié. Ils sont souvent étayés par des évaluations individuelles approfondies visant à identifier les besoins spécifiques et potentiels de chaque chômeur de longue durée inscrit au plus tard dans les 18 mois suivant la période de chômage. Les évaluations approfondies servent à préparer des plans d'action individualisés (PAI) assortis d'un calendrier et d'un ensemble d'actions visant à atteindre les objectifs proposés. En 2019, 46,5 % de l'ensemble des chômeurs de longue durée qui se sont vu proposer un AIP spécifique dans l'UE ont rejoint le marché du travail. Ce chiffre passe à 48,3 % pour les chômeurs de longue durée qui participent aux PAI (voir graphique 2.3.15). Une grande partie des chômeurs de longue durée qui disposaient à la fois d'un AIP spécifique et d'un PAI ordinaire ont pris part à des mesures de perfectionnement professionnel sous différentes formes²²².

²²² Commission européenne (2019), Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2017).

Graphique 2.3.15: la fourniture de plans d'activation sur mesure contribue à améliorer l'employabilité des chômeurs de longue durée

Proportion de périodes de chômage de longue durée qui aboutissent à un emploi pour différents accords d'intégration professionnelle (AIP) en pourcentage (tranche d'âge des 25-64 ans; 2019).



Remarque: aucune donnée disponible pour CZ, EL et RO.

Source: Base de données sur la politique du marché du travail (PMT) et enquête sur les forces de travail.

Les services publics de l'emploi jouent un rôle essentiel en soutenant les demandeurs d'emploi et en orientant les actions visant à garantir des transitions professionnelles en douceur, y compris vers une économie plus verte. La situation et les perspectives de nombreuses personnes sur le marché du travail ont considérablement évolué dans un contexte marqué par la crise de la COVID-19, avec un impact plus fort pour ceux qui étaient déjà dans des situations vulnérables auparavant. Des services publics de l'emploi (SPE) efficaces et efficients sont essentiels pour offrir à tous les demandeurs d'emploi une perspective de carrière et éviter les effets négatifs ("stigmates") du chômage ou de l'inactivité antérieure. En outre, les SPE peuvent être déterminants pour reconnaître et accompagner les changements structurels sur le marché du travail grâce à des mesures telles qu'une meilleure anticipation, de l'expertise et des partenariats²²³. La capacité avérée des SPE à adapter efficacement leurs services et à assumer un rôle clé dans la réponse à la situation sur le marché du travail devrait être davantage soutenue par la numérisation, le renforcement des capacités et les efforts de modernisation, ainsi que par une collaboration renforcée avec les acteurs concernés du marché du travail, y compris d'autres fournisseurs d'emploi, les services sociaux et les partenaires sociaux.

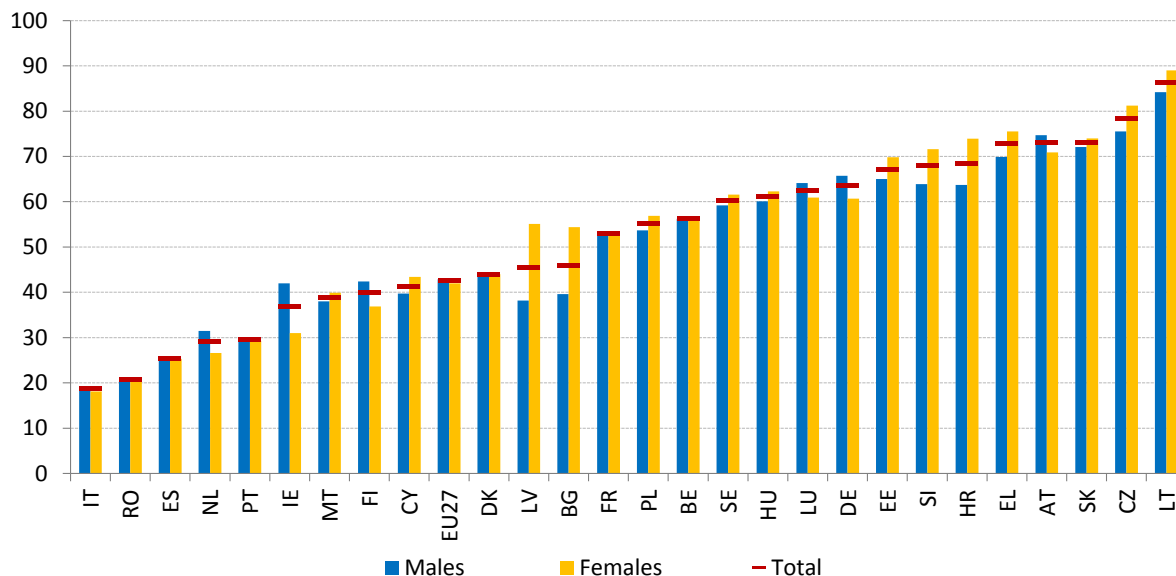
²²³ Source: Commission européenne (2021): "European Network of Public Employment Services, Work programme 2021" (Réseau européen des services publics de l'emploi, programme de travail 2021). Publié en juin 2021. Commission européenne (2020): Rapport annuel, janvier-décembre 2020.

Il existe des différences significatives dans le recours aux services publics de l'emploi, les comportements en matière de recherche d'emploi variant d'un État membre à l'autre.

L'analyse pour 2020 du pourcentage de demandeurs d'emploi déclarant avoir eu recours aux services publics de l'emploi pour la recherche d'emploi montre des chiffres allant de 20 % en Italie et en Roumanie à environ 60 % en Belgique, en Suède, en Hongrie, au Luxembourg et en Allemagne, à plus de 75 % en République tchèque et en Lituanie (voir graphique 2.3.16). De légères différences entre les hommes et les femmes sont également observées dans quelques États membres, les plus prononcées étant en Lettonie, en Bulgarie, en Slovénie, en Irlande et en Croatie. Dans l'ensemble, le recours aux services publics de l'emploi (SPE) par les demandeurs d'emploi a connu une tendance à la baisse au cours des dernières années dans l'UE, passant de 49,1 % en 2014 à 46,1 % en 2017 et à 42,5 % en 2020 (ce qui peut aussi traduire, dans une certaine mesure, une utilisation comparativement plus élevée d'autres méthodes, notamment numériques, pour la recherche d'emploi). Ce chiffre est plus élevé que le recours aux services privés de l'emploi (21,3 %), ou encore que la publication d'offres d'emploi et la réponse à ces offres (40,6 %), qui sont toutes deux restées globalement stables depuis 2017. Alors que le recours à différentes solutions n'est pas exclusif et qu'aucun schéma clair de complémentarité ou de substitution entre les méthodes de recherche d'emploi n'est observé, dans 12 États membres, le pourcentage de ceux qui disent avoir recours aux SPE est inférieur à 50 %. Entre 2017 et 2020, certains États membres comme l'Estonie, la Lituanie et la Bulgarie ont enregistré des augmentations significatives (de plus de 6 pp) du recours aux SPE. À l'inverse, en Allemagne, à Chypre et en Roumanie, le recours aux SPE par les demandeurs d'emploi a considérablement diminué (d'environ 10 pp) au cours de la même période. Dans le même temps, la proportion de répondants qui disent utiliser des liens sociaux (par exemple, des amis, des parents et des syndicats) dans leur recherche d'emploi a considérablement diminué dans l'UE ces dernières années (passant de 71 % en 2017 à 66 % en 2020), et il en va de même pour ceux qui décident de postuler directement auprès des employeurs (d'environ 60 % à 53 % au cours de la même période). Les capacités techniques et humaines des SPE, leur intégration numérique et le degré de partenariat développé avec les employeurs restent des facteurs importants pour déterminer la qualité et l'attractivité des services des SPE.

Graphique 2.3.16: l'utilisation des services publics de l'emploi varie considérablement d'un État membre à l'autre, avec une certaine distinction par sexe

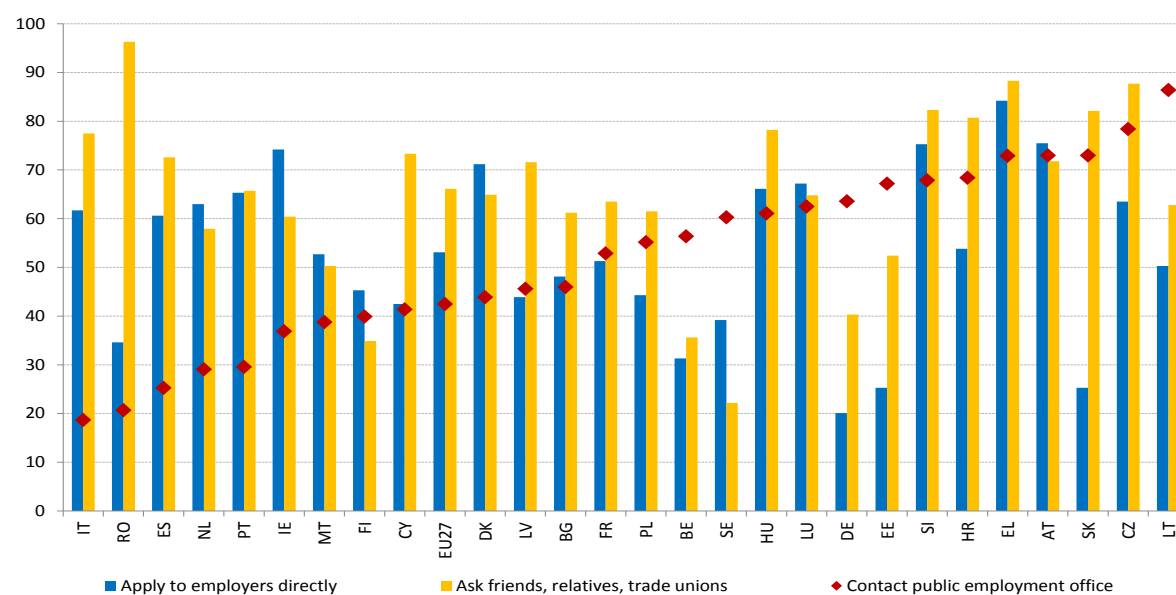
Pourcentage de chômeurs ayant recours aux services publics de l'emploi pour rechercher un emploi en 2020, valeurs par sexe



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_ugmsw].

Graphique 2.3.17: les demandeurs d'emploi utilisent une grande variété de méthodes de recherche de manière différente et souvent non exclusive

Pourcentage de chômeurs déclarant avoir utilisé une méthode donnée de recherche d'emploi (2020)



Remarque: les pays sont classés par ordre croissant de contact avec les services publics de l'emploi.

Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_ugmsw].

En 2020, la part des chômeurs de courte durée bénéficiant d'allocations a augmenté dans la plupart des États membres. L'incidence globale de la crise de la COVID-19 sur l'emploi a été limitée grâce au recours généralisé au chômage partiel et autres mesures similaires de maintien de l'emploi (voir section 2.1). Pourtant, les personnes qui ont perdu leur emploi ou qui étaient déjà au chômage lorsque la crise a éclaté se sont retrouvées dans une situation particulièrement difficile²²⁴. Le rapport conjoint sur l'emploi 2021 présentait une analyse détaillée des principales caractéristiques des systèmes de prestations de chômage dans l'UE, sur la base des résultats de l'exercice d'évaluation comparative des prestations de chômage et des politiques actives du marché du travail (PAMT) convenu avec le Comité de l'emploi (COEM). Si l'analyse reste globalement valable, il convient de noter que la couverture des régimes de prestations de chômage a augmenté dans la plupart des États membres, et plus sensiblement en Bulgarie, en Estonie, en Grèce, en Espagne, à Malte, en Roumanie et en Slovaquie entre 2019 et 2020 (voir graphique 2.3.18). Pour les États membres disposant de données plus récentes²²⁵, l'augmentation relative du nombre de bénéficiaires des prestations de chômage est particulièrement importante (40 % ou plus entre février 2020 et le printemps ou le début de l'été 2021) en Estonie, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie et en Suède. Toutefois, dans la plupart des États membres, le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage a diminué au cours des derniers mois, parallèlement à l'amélioration de la situation sur le marché du travail, ou comme suite à l'expiration de leurs droits. En 2020, 32,8 % des chômeurs inscrits depuis moins d'un an dans l'UE n'ont pas bénéficié de prestations, et ce pourcentage était supérieur à 50 % en Croatie et en Slovaquie²²⁶.

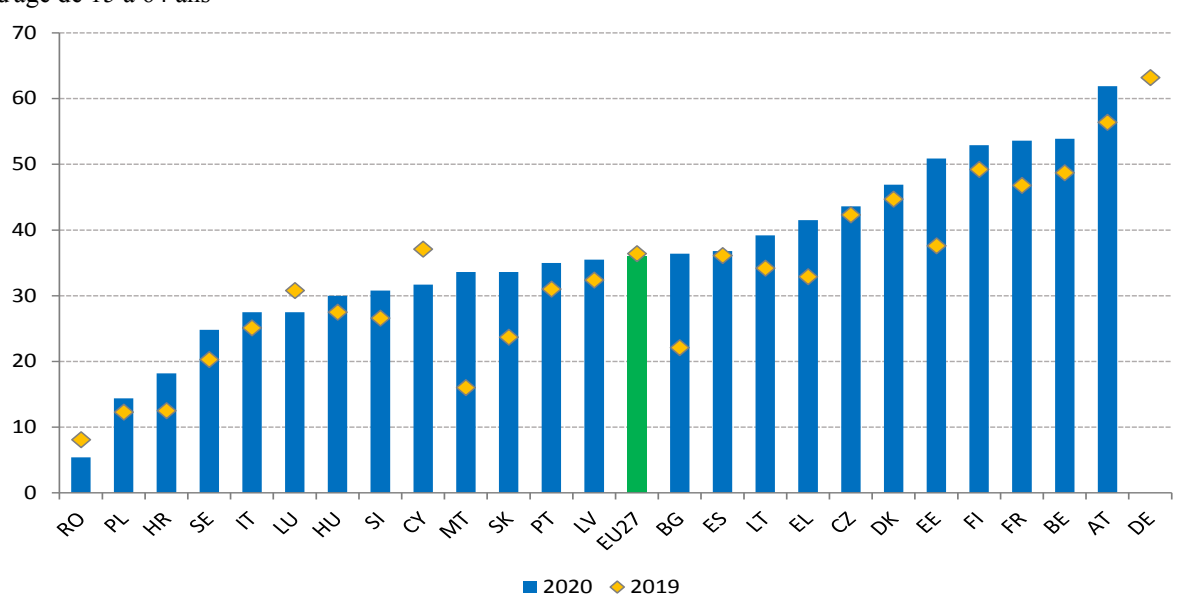
²²⁴ Pour plus d'informations, voir Commission européenne (2020), "Employment and Social Developments in Europe" (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe). rapport trimestriel, juin 2020, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

²²⁵ Voir rapport annuel 2021 du Comité de la protection sociale (CPS).

²²⁶ Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [[lfsa_ugadra](#)].

Graphique 2.3.18: la part des chômeurs de courte durée couverts par les prestations de chômage a augmenté dans la plupart des États membres

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



Remarque: données non disponibles pour IE et NL. Les données pour DE ne concernent que l'année 2019.

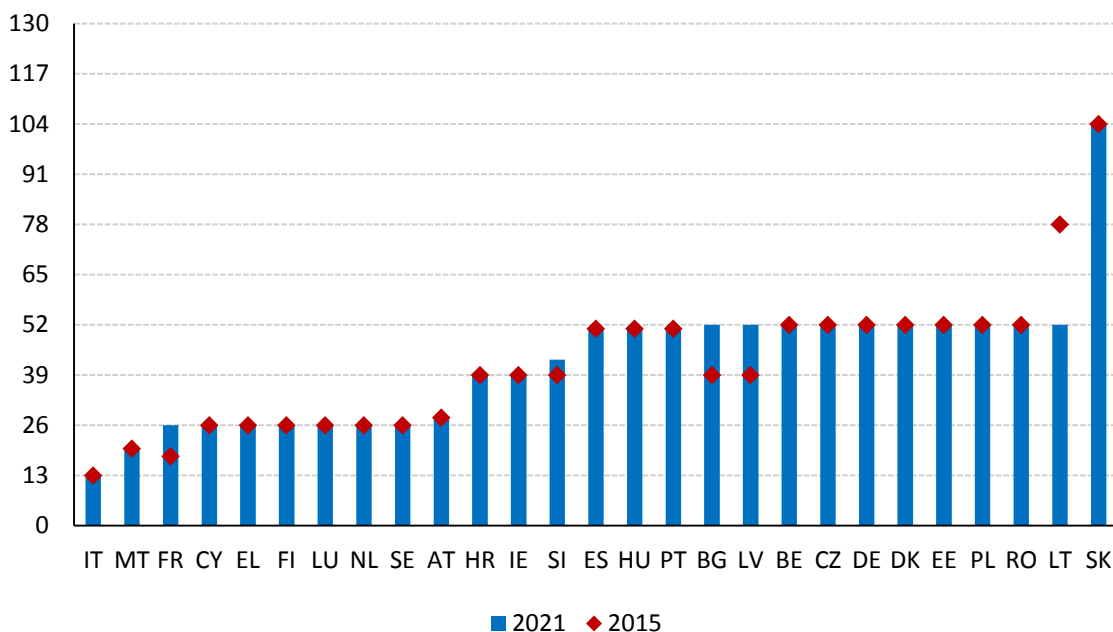
Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail [lfsa_ugadra].

En 2021, la durée de la période d'emploi ouvrant droit aux prestations de chômage et la durée pendant laquelle les prestations peuvent être demandées sont restées globalement stables.

La période de stage n'a changé qu'en Slovaquie, passant de neuf mois en 2020 à dix mois en 2021 - voir graphique 2.3.19. C'est en Italie que la période de stage ouvrant droit au chômage est la plus courte, avec 13 semaines de cotisations à l'assurance. À l'inverse, cette période est la plus longue en Slovaquie, avec 104 semaines. Comme le montre le graphique 2.3.20, les travailleurs licenciés au bout d'un an ont droit à des prestations pour des durées très différentes selon les États membres. Dans 16 États membres, les prestations peuvent être demandées pour une durée maximale de six mois (24 semaines). Toutefois, au Danemark et en Belgique, la durée de ce droit atteint au moins deux ans. Au Luxembourg et en Grèce, la durée est exactement d'un an et en Lituanie, en Lettonie et en Irlande, elle est d'environ huit mois.

Graphique 2.3.19: la période de cotisation pour bénéficier des prestations de chômage varie considérablement d'un État membre à l'autre

Durée de la période de stage requise, en semaines, données pour 2015 et 2020

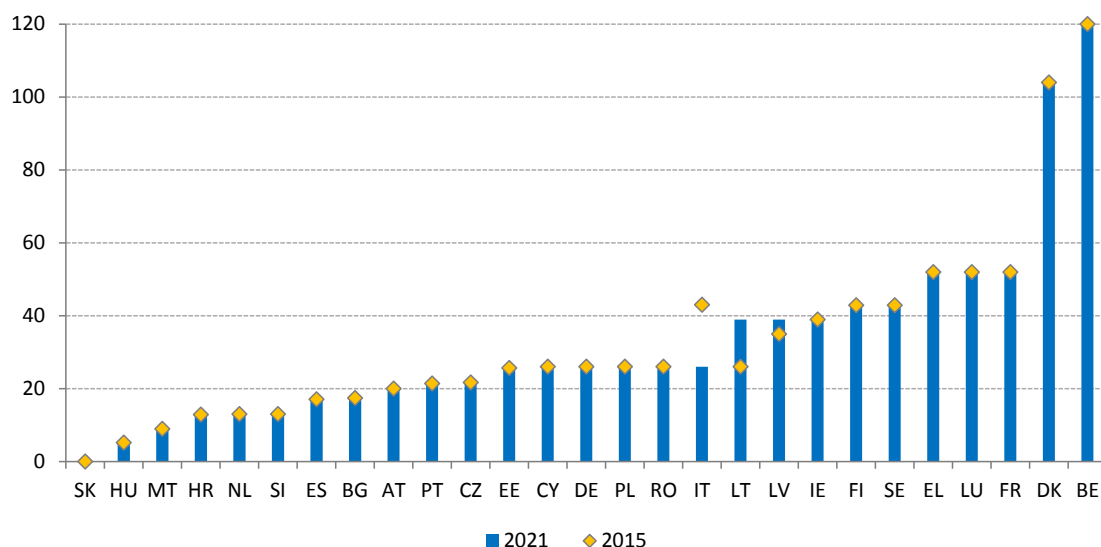


Remarque: à Malte (2016 et 2021), au moins 50 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées à partir du moment où la personne a commencé à travailler; en Irlande (2016 et 2021), au moins 104 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées à partir du moment où la personne a commencé à travailler; en Autriche (2021), au moins 52 cotisations hebdomadaires doivent avoir été versées pour qu'une première demande soit admissible, et au moins 28 cotisations hebdomadaires pour les demandes ultérieures.

Source: base de données MISSOC (janvier 2015 et janvier 2021).

Graphique 2.3.20: dans la plupart des États membres, les prestations de chômage peuvent être demandées pour une durée maximale de six mois, compte tenu d'un parcours professionnel d'un an

Durée maximale des prestations en nombre de semaines, compte tenu d'un parcours professionnel d'un an, 2021 et 2015



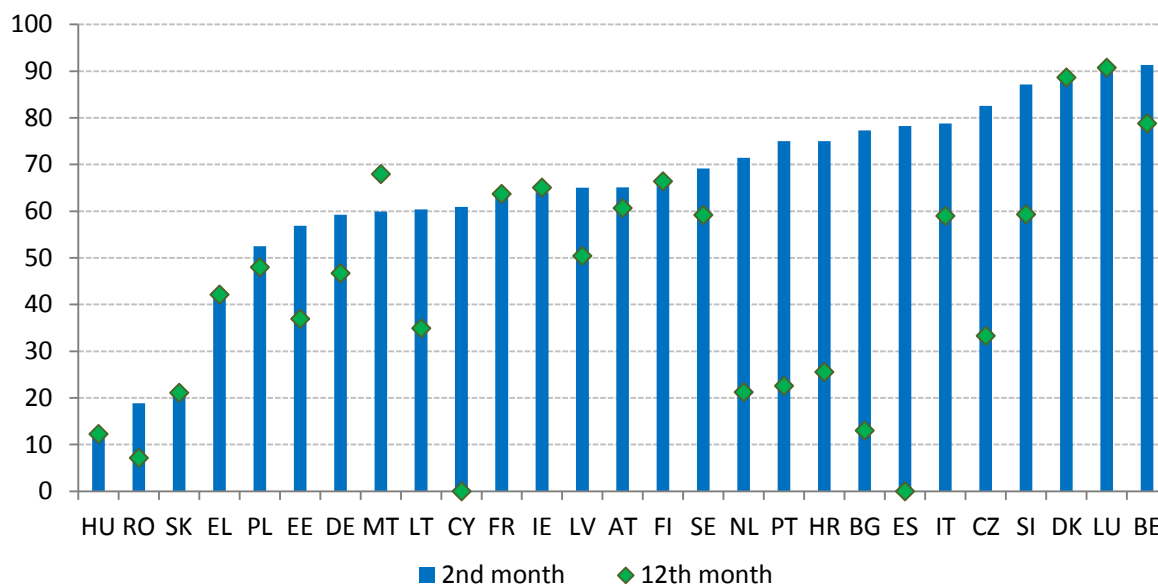
Remarque: en Belgique, la durée des prestations n'est pas limitée. À Chypre, les semaines sont calculées sur la base de six jours ouvrables par semaine. En Irlande, les prestations sont versées durant 39 semaines (234 jours) uniquement aux personnes ayant payé au moins 260 cotisations hebdomadaires au titre de l'assurance sociale liée au salaire (pay related social insurance - PRSI). En Slovaquie, une personne ayant un parcours professionnel d'un an ne peut pas bénéficier de prestations de chômage (au moins deux années de cotisations à l'assurance chômage sont requises au cours des quatre dernières années). En Pologne, la durée dépend du taux de chômage de la région par rapport à la moyenne nationale. En décembre 2020, le Portugal a prolongé les droits aux prestations de chômage qui prenaient fin en 2021 pour six mois supplémentaires.

Source: base de données MISSOC, janvier 2015 et janvier 2021.

Le revenu de remplacement des chômeurs varie d'un État membre à l'autre et dépend de la durée de la période de chômage. Le graphique 2.3.21 compare les taux de revenu de remplacement des travailleurs à bas salaire (67 % du revenu national moyen) ayant un parcours professionnel court (jusqu'à 12 mois de cotisations de sécurité sociale) dans l'ensemble de l'UE. Les taux des revenus de remplacement nets du deuxième mois de chômage vont de 12,3 % des revenus (nets) précédents en Hongrie ou 19 % en Roumanie à plus de 90 % au Luxembourg ou en Belgique. En Irlande, il n'y a pas de changement dans les taux de remplacement tout au long de la période de chômage. Toutefois, dans la majorité des États membres, les taux de remplacement diminuent au fil du temps. Les différences importantes entre le deuxième et le 12^e mois de chômage sont généralement dues au passage des demandeurs d'emploi de l'assurance chômage à l'aide sociale ou à l'assistance chômage, qui versent généralement des prestations moins élevées.

Graphique 2.3.21: les prestations de chômage varient considérablement 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 (2020)



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 d'autres prestations (par exemple, l'aide sociale et les allocations de logement) sont incluses.

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

Un dialogue social efficace et de qualité est une condition préalable au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché européenne, garantissant des résultats plus durables et plus inclusifs. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 et le socle européen des droits sociaux invitent les États membres à assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Conformément aux pratiques nationales et aux cadres institutionnels, la coopération avec les partenaires sociaux à tous les niveaux vise à améliorer la conception des réformes proposées et à garantir l'adhésion à ces réformes. Elle réduit également les conflits et contribue à gérer les changements structurels et à renforcer la cohésion sociale. Cela est particulièrement important à l'heure où un consensus fort est nécessaire pour assurer une reprise solide de la crise et soutenir les transitions écologique et numérique. Les partenaires sociaux ont déjà joué un rôle clé dans le contexte de la crise de la COVID-19, plus de la moitié de toutes les mesures dans les domaines des politiques actives du marché du travail et de la protection des revenus promulguées depuis le début de la pandémie ayant été approuvées par des organisations de partenaires sociaux ou négociées avec elles. Dans l'ensemble, la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques nationales de l'emploi et des politiques sociales est restée stable, voire s'est légèrement améliorée au cours des dernières années. Toutefois, elle diffère encore considérablement d'un État membre à l'autre.²²⁷ Depuis 2016, sur une base annuelle, le Comité de l'emploi (COEM) a procédé à des exercices de surveillance multilatérale de la participation des partenaires sociaux dans les États membres de l'UE afin d'évaluer les difficultés et de recenser les bonnes pratiques à cet égard.

²²⁷ Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak* (participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques dans le contexte de l'épidémie de COVID-19), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Pour plus de détails sur la négociation collective, voir la section 2.1 du présent rapport et *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe*, rapport annuel 2021.

Sur la base du règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience²²⁸, les États membres ont été invités à inclure dans leurs PRR un résumé du processus de consultation des parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux, et à indiquer de quelle manière leurs contributions ont été prises en considération. Conformément aux orientations de la Commission sur l'élaboration des PRR²²⁹, le résumé doit couvrir la portée, le type et le calendrier des consultations. Les résultats préliminaires d'une étude menée par le réseau de correspondants nationaux d'Eurofound²³⁰ font état de différents niveaux de participation selon les États membres. Dans certains cas, tant les organisations patronales que les syndicats indiquent avoir eu suffisamment de temps pour participer à l'élaboration ou à l'évaluation du PRR avant la présentation officielle en 2021. Toutefois, dans d'autres cas, les partenaires sociaux ont indiqué que la consultation était limitée dans le temps. En ce qui concerne la possibilité de contribuer à l'élaboration du PRR, la plupart des partenaires sociaux ont fait état d'une faible satisfaction à l'égard des commentaires et des réponses reçus des représentants du gouvernement. Ils considéraient en grande partie leur participation comme informative et, dans une moindre mesure, comme une consultation. À l'avenir, une participation adéquate des partenaires sociaux à la mise en œuvre du PRR sera importante pour garantir la bonne mise en œuvre des mesures prévues.

²²⁸ Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience.

²²⁹ Document de travail des services de la Commission SWD(2021) 12 final, *Guidance to Member States, Recovery and Resilience Plans* (orientations à l'intention des États membres, plans pour la reprise et la résilience).

²³⁰ Source: Eurofound (2022), Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis (dialogue social tripartite et élaboration des politiques: mesures visant à promouvoir la reprise au lendemain de la crise de la COVID-19) (à paraître). Remarque: résultats préliminaires de l'étude Eurofound en cours sur la participation des partenaires sociaux nationaux à la préparation des PRR soumis par les États membres en 2021. Le réseau de correspondants nationaux d'Eurofound a produit 24 rapports fondés sur les points de vue des partenaires sociaux et, dans une certaine mesure, de représentants du gouvernement. Les PRR de DK et MT n'ont pas été inclus dans cette analyse préliminaire. Pour BG, le retour d'information reçu ne concerne que la version provisoire rendue publique avant la présentation officielle.

La participation des organisations de la société civile contribue également à renforcer l'appropriation nationale des réformes et des investissements et à garantir leur impact durable. Sur la base des pratiques nationales existantes et conformément à ce qui est indiqué dans le règlement établissant la facilité pour la reprise et la résilience, un grand nombre d'États membres ont consulté des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes concernées en vue de l'élaboration de leurs PRR, conformément aux lignes directrices pour l'emploi de 2021²³¹ et aux orientations de la Commission européenne à l'intention des États membres publiées en janvier 2021. Selon une résolution du Comité économique et social européen (sur la base de consultations menées entre ses membres et les représentants des parties prenantes dans les États membres), le peu de temps disponible pour les consultations et les échanges a constitué un obstacle à une participation efficace et constructive des organisations de la société civile²³². À l'avenir, l'expérience des organisations de la société civile en matière de politiques sociales et de l'emploi, y compris en ce qui concerne les projets sur le terrain, est un atout important pour garantir des progrès efficaces et sans heurts dans la mise en œuvre des réformes et des investissements pertinents.

²³¹ Conseil de l'Union européenne, octobre 2021, JO L 379 du 26.10.2021, p. 1.

²³² Comité économique et social européen (2021), Participation de la société civile organisée aux plans nationaux pour la reprise et la résilience - Ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, Résolution, février 2021.

2.3.2 Mesures adoptées

Des événements récents ont incité certains États membres à modifier les réglementations nationales présentant de l'intérêt pour les nouvelles formes d'emploi et les formules souples de travail, y compris le télétravail. En juillet 2020, le **Portugal** a lancé un programme d'incitations visant à encourager les fonctionnaires à rester dans des territoires à faible densité de population, qui inclut le télétravail et le partage d'espaces de travail, et il a parallèlement instauré des mesures incitatives destinées à promouvoir la mobilité des travailleurs vers ces territoires. Dans l'intervalle, un nouveau règlement plus large visant à promouvoir le télétravail a été approuvé. En novembre 2020, la **Roumanie** a modifié le cadre juridique existant pour réglementer le télétravail, y compris les conditions permettant aux employeurs de mettre en place du travail à distance la norme et la nécessité pour les travailleurs de recevoir toutes les informations et tous les équipements nécessaires pour effectuer le travail à distance. La **Slovaquie** a modifié son code du travail afin de réglementer la mise en place du travail à domicile et la contribution financière à verser par l'employeur, à la suite d'une convention bilatérale ou collective. Les modifications juridiques sont entrées en vigueur en mars 2021. Dans le cadre d'une réforme plus vaste, l'**Espagne** a introduit un nouveau cadre réglementaire pour le télétravail dans les secteurs privé et public. Le nouveau cadre juridique favorise les formes mixtes d'emploi en garantissant les mêmes conditions de travail à ceux qui travaillent à distance et sur place; il a été modifié ultérieurement, entre autres, pour imposer des sanctions des inspections du travail dans le secteur privé en cas de non-conformité. En octobre 2020, la **Slovénie** a modifié la loi sur le ministère public afin de clarifier les régimes de travail dans le cadre des fonctions d'"astreinte" et de "garde" des fonctionnaires au sein du ministère public. Dans son PRR, **Chypre** prévoit de réglementer les formules souples de travail et de réformer le système de sécurité sociale afin d'intégrer un nouveau système numérique, ainsi que de réviser la législation actuelle afin d'étendre la couverture sociale à tous, y compris aux travailleurs indépendants et aux travailleurs sous contrat atypique (voir section 2.1.2 pour plus de détails). En juin 2021, la **Grèce** a introduit l'horaire de travail flexible et le télétravail dans son cadre juridique dans le cadre d'une réforme plus large du droit du travail.

Certains États membres ont pris des mesures pour réglementer l'économie des plateformes compte tenu de son importance croissante. Outre les mesures présentées dans l'encadré sur la qualité de l'emploi, les **Pays-Bas** ont mis à jour, à compter du 1^{er} juillet 2020, le cadre juridique existant afin de réserver aux personnes âgées de plus de 16 ans les activités de livraison de repas dans un cadre indépendant et commercial. En octobre 2020, la **France** a adopté une mesure ciblée visant à réglementer l'activité des jeunes de moins de 16 ans sur les plateformes en ligne. En avril 2021, elle a adopté une réforme visant à réglementer l'économie des plateformes dans le domaine des transports. Dans le cadre de cette réforme plus vaste, la **France** a aussi introduit une mesure visant à assurer une représentation adéquate des travailleurs indépendants dans les plateformes de transport et à favoriser le dialogue social, notamment par l'intermédiaire de la nouvelle Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

Plusieurs États membres ont revu leur réglementation afin de garantir une hygiène et une sécurité au travail adéquates, conformément au principe 10 du socle (sur un environnement de travail sain, sûr et adapté). En juillet 2020, la modification par la **Lettonie** de sa loi sur la protection du travail est entrée en vigueur. Son objectif était de définir le travail à distance et d'étendre à ce type de travail le champ d'application des règles existantes en matière de santé et de sécurité, et d'unifier l'approche tant pour les salariés classiques que pour les travailleurs atypiques. En décembre 2020, la **France** a examiné les conditions de travail du service de santé afin de renforcer la prévention sur le lieu de travail et de promouvoir la participation de son personnel aux tests et à la vaccination. La **France** envisage aussi de créer un "passeport de prévention" qui inclurait toutes les formations suivies par les travailleurs en matière de prévention des risques au travail. En décembre 2020, la **Roumanie** a mis à jour le cadre existant pour protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, y compris la COVID-19.

Certains États membres ont modifié leur législation sur les licenciements afin d'atténuer l'impact de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail. L'ayant initialement introduite en réaction à la pandémie, l'**Espagne** a prolongé jusqu'en février 2022 l'interdiction temporaire de résiliation du contrat pour "force majeure" et de licenciement fondé sur des motifs objectifs (économiques, techniques, organisationnels et de production) liés à la COVID-19. L'**Italie** a prorogé l'interdiction de licenciement temporaire adoptée en mars 2020 jusqu'à la fin du mois de juin 2021 pour les entreprises bénéficiant d'un régime de chômage partiel.

Plusieurs États membres proposent des réglementations nouvelles ou modifiées sur le travail à durée déterminée afin de répondre aux défis existants et émergents sur le marché du travail.

Depuis son adoption en mars 2020, la suspension des licenciements pour les contrats (à durée déterminée et indéterminée) a été prolongée en **Espagne** jusqu'à la fin du mois de septembre 2021. Pour les contrats à durée déterminée, l'interdiction a été prolongée jusqu'en février 2022. En outre, dans son PRR, l'**Espagne** envisageait de simplifier et de réorganiser la liste des contrats de travail possibles, y compris la révision de l'utilisation du contrat de formation/d'apprentissage et du contrat saisonnier, en renforçant la nécessité de fournir des justifications pour l'embauche temporaire de sorte que les contrats à durée indéterminée deviennent finalement la règle générale. L'**Italie** a mis à jour la loi autorisant de nouvelles prolongations ou des renouvellements de contrats à durée déterminée pour une durée maximale de douze mois et sans préjudice de la durée totale maximale de vingt-quatre mois. En juin 2020, la **Slovaquie** a adopté une disposition transitoire permettant aux employeurs de prolonger et de renégocier les contrats à durée déterminée qui devaient être résiliés jusqu'à deux mois après la cessation de l'état d'urgence. À défaut, la relation de travail passera à durée indéterminée. En août 2020, la **Lituanie** a introduit des critères que les agences de travail temporaire doivent remplir, notamment en ce qui concerne leur statut et leur capacité à exercer l'activité de travail intérimaire. En décembre 2020, la **France** a modifié le cadre existant en matière de congés payés et proposé de nouvelles règles sur le renouvellement de certains contrats temporaires conformément aux conventions collectives. À la suite des réformes de 2019 visant à remédier à la segmentation du marché du travail et à favoriser la négociation collective, le PRR du **Portugal** prévoit des mesures pour lutter contre le faux travail indépendant, le recours généralisé aux contrats de travail à durée déterminée et intérimaire et le travail non déclaré ou sous-déclaré.

Des mesures ciblées visant à favoriser la transition vers un emploi à durée indéterminée ont également été introduites dans certains États membres, conformément au principe 5 du socle (emplois sûrs et adaptables). En juillet 2021, dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** a modifié le statut de base de l'agent public afin de réduire la part des contrats à durée déterminée dans le secteur public et de prévenir les abus de ce type d'emploi. Des procédures supplémentaires de stabilisation du personnel temporaire sont prévues en décembre 2022 et les statuts sectoriels tels que la santé et l'éducation seront modifiés en conséquence. Afin de promouvoir la conversion des contrats temporaires accompagnés d'incitations à l'embauche en contrats à durée indéterminée, le **Portugal** a adopté, en août 2020, une prime par contrat égale à deux fois le salaire mensuel de base prévu dans le contrat (dans la limite d'environ 2 200 EUR). En mai 2021, l'**Italie** a adopté un nouveau contrat de réemploi pour soutenir la conversion des contrats temporaires et favoriser les transitions sur le marché du travail. Cette mesure vise à promouvoir l'emploi à durée indéterminée au moyen d'une exonération temporaire des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs.

Les efforts visant à lutter contre le travail non déclaré se poursuivent dans plusieurs États membres et des mesures supplémentaires ont été prises, dont le renforcement des capacités des inspections du travail. La **Grèce** prévoit de modifier le régime fiscal et le régime de sécurité sociale dans le secteur de la culture et des arts afin d'encourager le travail déclaré. En février 2021, l'**Espagne** a adopté un plan d'action visant à régulariser les salaires et les cotisations de sécurité sociale des travailleurs du secteur des soins domestiques au moyen d'inspections du travail, de campagnes de sensibilisation et d'assistance technique. En mars 2021, l'inspection du travail en **Espagne** avait envoyé plus de 45 000 lettres aux employeurs. Cela a entraîné la régularisation de quelque 30 000 travailleurs domestiques. Dans le cadre d'une réforme plus vaste, la **Croatie** a adopté le plan national 2021-24 de lutte contre le travail non déclaré, qui comprend plusieurs mesures législatives et non législatives visant à prévenir l'utilisation abusive de formes de travail atypiques, à sensibiliser aux avantages du travail légal et à promouvoir une concurrence loyale. La **Lituanie** a adopté une nouvelle mesure ciblée pour lutter contre le travail non déclaré dans le secteur de la construction. La mesure, qui devrait entrer en vigueur en janvier 2022, exigera que toutes les personnes travaillant dans le secteur de la construction soient munies d'un "numéro d'identification du constructeur" et que les employeurs envoient toutes les données nécessaires à un système d'identification centralisé.

La **Lituanie** a aussi modifié sa législation du travail afin de garantir la transparence dans le paiement des salaires et autres droits au travail (indemnités journalières et frais de mission, entre autres) pour tous les salariés. Les modifications devraient entrer en vigueur en janvier 2022. Dans le cadre d'une réforme plus vaste, la **Roumanie** prévoit de formaliser le travail domestique par l'introduction de chèques-travail; son entrée en vigueur est prévue pour le début de l'année 2022.

Plusieurs États membres ont adapté leurs services publics de l'emploi afin de mieux répondre aux évolutions récentes du marché du travail. En novembre 2020, l'**Estonie** a adopté un nouveau programme pour l'emploi 2021-23, dans le but de mieux soutenir les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée. En décembre 2020, la **Grèce** a lancé la plateforme "MyOAEDlive", qui fournit des services de conseil en ligne aux chômeurs et aux entreprises, y compris des services d'interprétation depuis/vers les langues étrangères, le cas échéant. En décembre 2020, la **Finlande** a adopté un projet pilote visant à renforcer la fourniture de services de l'emploi au niveau local. Avec la participation de 25 zones pilotes composées de 118 municipalités, les projets pilotes des autorités locales visent à accroître l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée et des personnes issues de milieux vulnérables, et à leur fournir une formation afin de garantir la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Le projet a débuté en mars 2021 et devrait s'achever en juin 2023. En décembre 2020, la **Hongrie** a mis en place un nouveau portail "KarrierM" ("MyCareer") fournissant des informations tant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs. Doté d'un budget total de 2,8 milliards de HUF (7,6 millions d'euros), ce portail offre aussi des conseils et un soutien individualisés aux demandeurs d'emploi. En février 2021, dans le cadre d'une réforme plus vaste, la **Hongrie** a restructuré le système de formations axées sur le marché du travail. Dans l'attente de l'adoption d'une méthodologie, une aide forfaitaire de 70 % à 150 % du salaire minimal (de 383 à 822 EUR en 2022) sera proposée aux demandeurs d'emploi, qui devrait couvrir les frais de formation, les frais de transport et le coût de la vie, tandis qu'une subvention salariale assortie de dispositions en matière de formation sera proposée aux employeurs. Ce changement peut réduire les incitations des demandeurs d'emploi à s'inscrire à la formation.

Les États membres ont pris des mesures pour améliorer le soutien apporté par les services publics de l'emploi, notamment pour toucher les groupes de population les plus vulnérables.

Le **Luxembourg** a lancé un projet intitulé "eADEM" visant à engager ses services publics de l'emploi sur la voie de la transition numérique et à améliorer leur efficacité en modernisant leur équipement informatique. Selon le PRR du Luxembourg, le projet devait débuter en février 2021 et être achevé fin 2024 ou début 2025. Une mesure visant à accroître le nombre de services numériques fournis par les SPE a été introduite en avril 2021 et les offres d'emploi seront désormais ouvertes à tous les demandeurs d'emploi et pas seulement aux personnes enregistrées. Cela fait suite au renouvellement des partenariats entre la fédération des entreprises et les SPE (décembre 2020) et la réforme du système de reclassement professionnel est entrée en vigueur en novembre 2020. En décembre 2020, la **Roumanie** a lancé un projet, financé par le Fonds social européen, visant à moderniser les structures des services publics de l'emploi en développant des services de gestion des dossiers pour les demandeurs d'emploi, y compris les groupes vulnérables. La **Roumanie** prévoit aussi de lancer une nouvelle plateforme visant à améliorer les services publics de l'emploi pour les employeurs, y compris la formation de 900 membres du personnel et des actions visant à encourager la coopération avec les agences territoriales pour l'emploi. En juillet 2020, l'**Irlande** a adopté une mesure temporaire visant à accroître la capacité des services publics de l'emploi à soutenir les demandeurs d'emploi au moyen d'une aide à la recherche d'emploi, y compris par l'intermédiaire d'autres services contractuels et d'agences locales pour l'emploi. En 2019, la **Bulgarie** a mis en place un nouveau service appelé "office de l'emploi mobile" qui fournit des services de l'emploi dans les régions reculées où il n'existe pas de bureau permanent pour l'emploi. Après avoir été suspendus en raison de la pandémie de COVID-19, les bureaux mobiles pour l'emploi ont repris leur activité en juillet 2021 en fournissant des conseils et un soutien à plus de 1 400 demandeurs d'emploi. Le PRR **belge** comprend des mesures visant à promouvoir l'échange de données sur les chômeurs de courte durée entre les différents niveaux de pouvoir. L'objectif est de mieux aider les SPE à nouer des contacts avec ce groupe spécifique, grâce à des actions complémentaires développées par les services publics régionaux de l'emploi (par exemple dans la Région flamande). En **Belgique** toujours, la Région wallonne mettra en œuvre en janvier 2022 un ensemble de mesures visant à fournir des orientations plus personnalisées aux demandeurs d'emploi. Il s'agit notamment de mettre en place des outils numériques et d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi destinées aux demandeurs d'emploi les plus vulnérables. En septembre 2021, la **Grèce** a adopté un nouveau cadre de gouvernance pour son service public de l'emploi et prévoit des investissements dans la modernisation de ses antennes locales, y compris des actions visant à améliorer l'image de marque, la communication et le conseil.

Plusieurs États membres ont principalement introduit des mesures temporaires pour rendre les cadres existants de leurs PAMT plus efficaces, en particulier pour lutter contre le chômage de longue durée, conformément au principe 4 du socle (soutien actif à l'emploi). En juillet 2020, **l'Irlande** a approuvé une mesure temporaire visant à fournir 10 000 places de stage supplémentaires et des programmes d'expérience professionnelle pour les personnes dont la période de chômage est égale ou supérieure à six mois. En octobre 2020, la **Grèce** a adopté un nouveau programme de subventions à l'emploi pour 100 000 nouveaux emplois dans le secteur privé. L'État prend en charge les cotisations de sécurité sociale des salariés nouvellement embauchés pendant six mois et prévoit une subvention salariale supplémentaire de 200 EUR par mois pour les personnes qui étaient auparavant au chômage de longue durée, ainsi que pour les travailleurs saisonniers dans les secteurs alimentaire et du tourisme, depuis juin 2021 et sous certaines conditions. À partir de janvier 2022, le programme sera prolongé avec 50 000 nouvelles places. En décembre 2020 en **Belgique**, la Région wallonne a introduit une subvention temporaire à l'embauche pour les chômeurs de longue durée dans les secteurs fortement touchés par la crise de la COVID-19. Le nouveau régime s'élève à 1 000 EUR par mois sur une période maximale de 24 mois et est accordé en plus d'une autre prestation à l'embauche avec un montant décroissant au fil du temps. En décembre 2020, la **France** a étendu le projet pilote "Territoires zéro chômeurs" pour y intégrer aussi les chômeurs de longue durée. Dans le cadre de ce projet, une mesure "inclusion CDI" vise spécifiquement les travailleurs de plus de 57 ans au moyen de contrats à durée indéterminée adaptés. Le projet a été étendu à 50 nouvelles zones pour une durée de cinq années supplémentaires. L'**Autriche** a approuvé une nouvelle enveloppe financière destinée à soutenir l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, ainsi qu'une meilleure orientation et un meilleur soutien de la part du service public de l'emploi, y compris des mesures visant à améliorer les compétences financées par le PRR. En mai 2021, le **Danemark** est parvenu à un accord prévoyant l'allocation de 159 millions de DKK (environ 21 millions d'euros) pour lutter contre le chômage de longue durée et soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes touchées, en particulier les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Les États membres ont introduit de nouvelles mesures (essentiellement temporaires) ou ont étendu les mesures existantes afin de renforcer leurs systèmes de prestations de chômage, conformément au principe 13 du socle sur les prestations de chômage. Depuis août 2020, le **Danemark** a mis en œuvre une mesure temporaire visant à fournir des prestations de chômage plus élevées (jusqu'à 110 %) aux demandeurs d'emploi peu qualifiés qui entreprennent une formation professionnelle. Dans le cadre d'un ensemble de mesures temporaires visant à atténuer les effets négatifs de la pandémie, en novembre 2020, le **Portugal** a adapté la formule de calcul des prestations de chômage dans les situations où la période de garantie pour l'accès aux prestations est réduite, et a suspendu temporairement le droit d'exclusivité (la création d'une activité indépendante est donc possible tout en percevant des prestations de chômage). En décembre 2020, le **Portugal** a prolongé les droits aux prestations de chômage qui prenaient fin en 2021 pour six mois supplémentaires. La **Belgique** a suspendu la dégressivité des prestations de chômage jusqu'à la fin du mois de septembre 2021 et l'a gelée au niveau auquel le bénéficiaire avait droit en avril 2020. En mai 2021, l'**Espagne** a adopté un régime temporaire de prestations de chômage jusqu'en septembre 2021 (à concurrence de 776 EUR) pour les artistes ayant cotisé précédemment au régime de chômage (respectivement pendant quatre à six mois dans le cas d'une contribution d'au moins 20 à 55 jours en 2019). L'**Estonie** a approuvé une réforme visant à augmenter sensiblement le niveau de l'allocation de chômage à partir de 2021. À partir du 1^{er} août 2020, le taux de remplacement net de l'allocation de chômage est passé de 50 % à 60 % des revenus antérieurs au cours des 100 premiers jours de la période de chômage. En outre, le PRR prévoit un mécanisme visant à augmenter la durée maximale des prestations de chômage en cas de chômage élevé. En **Lituanie**, les travailleurs qui cessent de percevoir des allocations après leur retour sur le marché du travail peuvent demander plus facilement les prestations de chômage s'ils se retrouvent de nouveau sans emploi. La **Slovaquie** a prolongé par deux fois la durée maximale des prestations de chômage, du 4 avril au 31 août 2020 et du 19 mars au 31 mai 2021.

Certaines des mesures adoptées en matière de régimes de prestations de chômage visent à améliorer la situation de certaines catégories de population. Le **Luxembourg** a adopté une mesure temporaire visant à prolonger jusqu'en juin 2021 le régime spécifique de chômage partiel dans le contexte de la crise de la COVID-19. Le niveau de la compensation versée pour un chômage partiel conformément au code du travail ne peut être inférieur au montant correspondant au salaire social minimal pour les travailleurs non qualifiés. Au cours des années 2020 et 2021, **l'Italie** a approuvé des dispositions temporaires visant à suspendre la réduction progressive des prestations de chômage et à élargir les catégories de bénéficiaires potentiels. En décembre 2020, le pays a aussi approuvé une aide temporaire au revenu de 500 EUR nets par mois pour les femmes sans emploi ou à revenu unique ayant des enfants à charge. La mesure est valable jusqu'en 2023 et entraînera une dépense totale maximale de cinq millions d'euros par an. En avril 2021, la **Lettonie** a prolongé de quatre à six mois le soutien temporaire de 180 EUR aux bénéficiaires ayant épuisé leurs prestations de chômage, qui avait été introduit en mars 2020. En outre, en décembre 2020, la **Lettonie** a adopté une prestation de chômage temporaire (500 EUR pour les deux premiers mois et 375 EUR pour les deux derniers) pour les jeunes diplômés inscrits au chômage. Ces deux mesures ont pris fin le 30 juin 2021. En outre, la prestation temporaire est complétée par une mesure permanente visant à renouveler jusqu'à deux fois le paiement des prestations de chômage et la couverture complète d'autres prestations (d'invalidité, par exemple). Les deux groupes de bénéficiaires potentiels devaient être enregistrés auprès des SPE et participer aux PAMT. L'**Autriche** a modifié la loi sur l'assurance chômage afin de fournir une aide temporaire aux parents qui travaillent et ont des enfants âgés de moins de 14 ans ou des enfants handicapés (sans limite d'âge). Les aidants des personnes âgées sont aussi couverts par la mesure, prolongée jusqu'en juillet 2021. L'**Autriche** a aussi adopté des mesures temporaires visant à soutenir les travailleurs du secteur de la culture et de la création qui ont subi une perte de revenus grâce à des subventions ponctuelles allant de 1 000 à 3 500 EUR selon le cas. En août 2020, **l'Irlande** a modifié le cadre réglementaire existant afin de fournir des prestations de chômage temporaires à ceux qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie, les niveaux de prestations étant recalculés en vagues.

Les États membres ont adapté leurs cadres réglementaires afin de garantir la pertinence et la couverture des prestations de chômage, en tenant compte aussi des exigences en matière de conditionnalité. En avril 2020, la **Finlande** a introduit une mesure visant à assouplir les conditions d'admissibilité aux prestations de chômage, en particulier pour les demandeurs d'emploi inscrits à un programme d'enseignement de courte durée. La mesure devrait aussi alléger la charge de travail des SPE et permettre que les ressources soient allouées aux personnes qui en ont le plus besoin. Bon nombre de ces assouplissements ont expiré en janvier 2021, mais la durée de certaines exceptions a été prolongée au cours de l'année 2021, y compris, dans certains cas, jusqu'à la fin de 2022. L'**Italie** a financé des allocations de revenu temporaires pour les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs indépendants. L'**Estonie** a modifié le règlement en vigueur afin de faire passer le niveau des prestations de chômage de 35 % à 50 % du salaire mensuel minimal à partir de janvier 2021. La **Grèce**, qui a mis fin à la prolongation temporaire des prestations de chômage régulières en mai 2021, prévoit une réforme plus large des régimes de prestations de chômage existants. L'objectif est d'améliorer la pertinence et la couverture, d'encourager un retour plus rapide sur le marché du travail et de supprimer les freins au développement des compétences. **Malte** met la dernière main à un marché public pour la réalisation d'une étude nationale évaluant l'adéquation et la couverture des prestations de chômage, qui devrait être achevée d'ici au T2 2022.

Certains États membres ont adopté de nouvelles réglementations ou modifié celles qui existent pour encourager la libre circulation des travailleurs, tout en garantissant la protection des droits des travailleurs. En avril 2021, la **Roumanie** a approuvé de nouvelles dispositions juridiques visant à améliorer la protection des citoyens roumains travaillant à l'étranger en imposant de nouvelles obligations aux agences de placement, quelle que soit leur origine (qu'elles soient de Roumanie ou d'un autre État membre). En avril 2021, la **Finlande** a modifié le cadre juridique existant concernant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un travail saisonnier. Cette mesure vise à réduire la charge administrative pesant sur les employeurs et les travailleurs saisonniers étrangers et est complétée par des modifications supplémentaires qui sont entrées en vigueur en octobre 2021 et visent à prévenir et à détecter les pratiques de travail déloyales. En juin 2021, le **Luxembourg** a prolongé le régime fiscal conclu avec la **Belgique** et la **France** pour les travailleurs frontaliers employés dans le pays, mais actuellement en télétravail, respectivement jusqu'au 31 décembre et jusqu'au 15 novembre. L'accord entre le **Luxembourg** et l'**Allemagne** est renouvelable mensuellement.

Plusieurs États membres ont adapté leurs cadres pour la participation des partenaires sociaux et la négociation collective, conformément au principe 8 du socle (sur le dialogue social et la participation des travailleurs). En février 2021, la **France** a adopté un nouveau cadre juridique pour la négociation collective dans le secteur public, comprenant une définition des clauses ouvertes à la négociation, telles que l'apprentissage, et la mise en œuvre de politiques de compensation. En avril 2021, la **France** a adopté une réforme visant à renforcer le dialogue social dans l'économie des plateformes par la mise en place d'élections et la nomination de représentants et d'un organisme national chargé d'organiser les élections. En juillet 2021, **Chypre** a organisé la convention du conseil consultatif du travail afin de discuter avec les partenaires sociaux d'un certain nombre de réformes majeures dans le pays pour garantir le fonctionnement efficace des mécanismes de négociation collective, des accords mutuels, ainsi que de la prévention et du règlement des conflits du travail. La **Grèce** a mis à jour le cadre du droit collectif du travail, en créant un registre numérique des syndicats, en réglementant le droit de grève et en augmentant jusqu'à 33 % le taux de service minimum assuré pendant les grèves pour les entreprises du service public. Dans le cadre de son PRR, l'**Espagne** prévoit d'améliorer le fonctionnement de la négociation collective en modifiant les règles juridiques applicables et en introduisant des changements dans la structure de négociation, dans le but de renforcer la représentativité des parties à la négociation, d'enrichir le contenu du dialogue et d'accroître la sécurité juridique dans sa mise en œuvre et ses effets. Toujours dans le cadre des réformes proposées dans son PRR, la **Roumanie** prévoit de modifier le cadre législatif afin d'améliorer le fonctionnement du dialogue social. Au **Portugal**, les délais d'expiration des conventions collectives ont été temporairement et exceptionnellement suspendus pour deux ans, afin d'éviter toute lacune dans la couverture des négociations collectives. En outre, dans le cadre du PRR du pays, plusieurs mesures sont prévues pour promouvoir la négociation collective dans le cadre du programme pour un travail décent.

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

La présente section examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 8, qui recommande que les États membres promeuvent l'égalité des chances au bénéfice de tous, favorisent l'inclusion sociale et luttent contre la pauvreté, conformément aux principes 2 (égalité entre les femmes et les hommes), 3 (égalité des chances), 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance), 12 (protection sociale), 14 (revenu minimum), 15 (prestations de vieillesse et pensions), 16 (soins de santé), 17 (inclusion des personnes handicapées), 18 (soins de longue durée), 19 (logement et aide aux sans-abri), 20 (accès aux services essentiels) du socle européen des droits sociaux. La section 2.4.1 fournit une analyse des indicateurs clés, tandis que la section 2.4.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans le domaine des systèmes de protection sociale et de l'inclusion sociale.

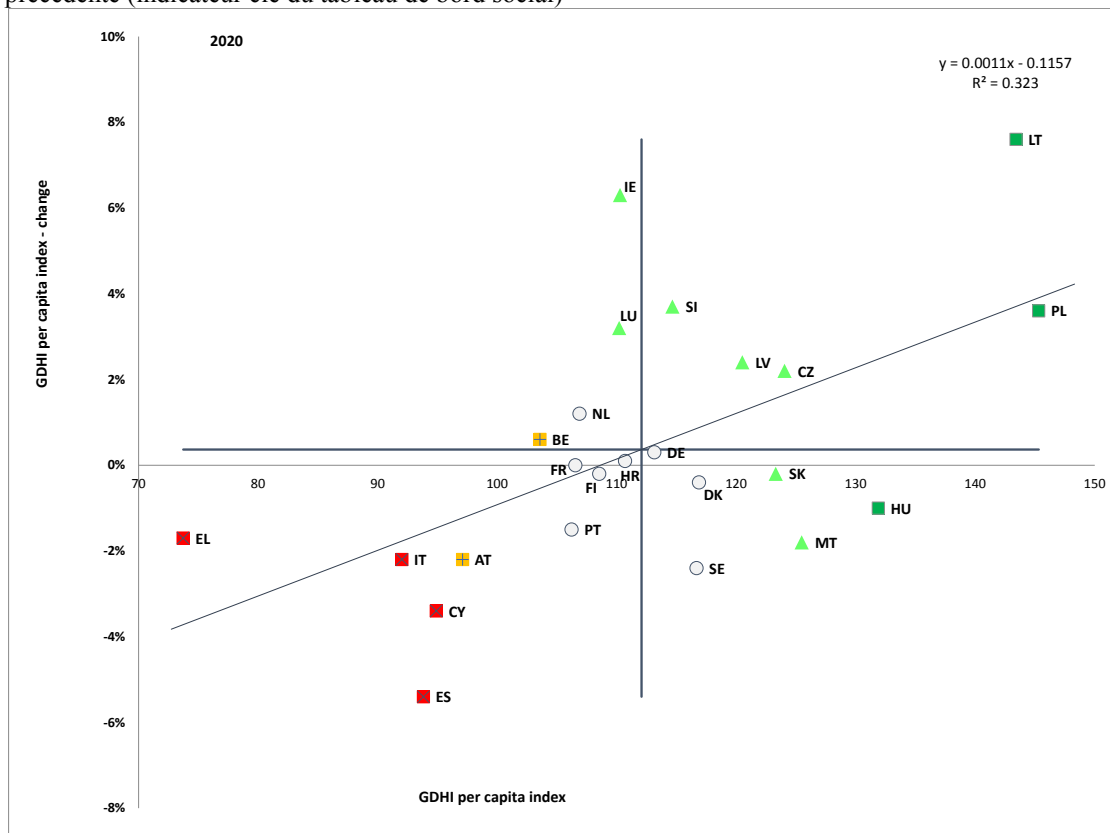
2.4.1 Indicateurs clés

Malgré la crise de la COVID-19, le revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant est resté globalement stable en moyenne dans l'ensemble des États membres en 2020. La plus forte augmentation, et de loin, a été observée en Lituanie, suivie par l'Irlande et la Pologne - voir graphique 2.4.1. L'Espagne a enregistré la plus forte baisse, suivie par Chypre et la Suède. La très grande majorité des pays de l'UE présente toutefois des variations beaucoup plus faibles. Comme indiqué à la section 2.1.1, les différences entre les États membres en ce qui concerne cette mesure reflètent, entre autres, les différences sectorielles dans l'impact de la crise de la COVID-19, ainsi que la portée différente des régimes d'aide au revenu et le fonctionnement des stabilisateurs automatiques. Dans certains États membres, le revenu réel disponible brut par habitant reste inférieur aux valeurs observées en 2008; ces pays sont donc "à surveiller" (Autriche²³³) ou dans des "situations critiques" (Grèce, Italie, Espagne et Chypre).

²³³ La Belgique est également "à surveiller", mais le RDBM par habitant y est supérieur au niveau de 2008.

Graphique 2.4.1: malgré la crise de la COVID-19, le revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant est resté globalement stable dans l'ensemble des États membres en 2020.

Croissance du revenu réel disponible brut des ménages par habitant (2008 = 100) en 2020 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour BG, EE et RO ne sont pas disponibles.

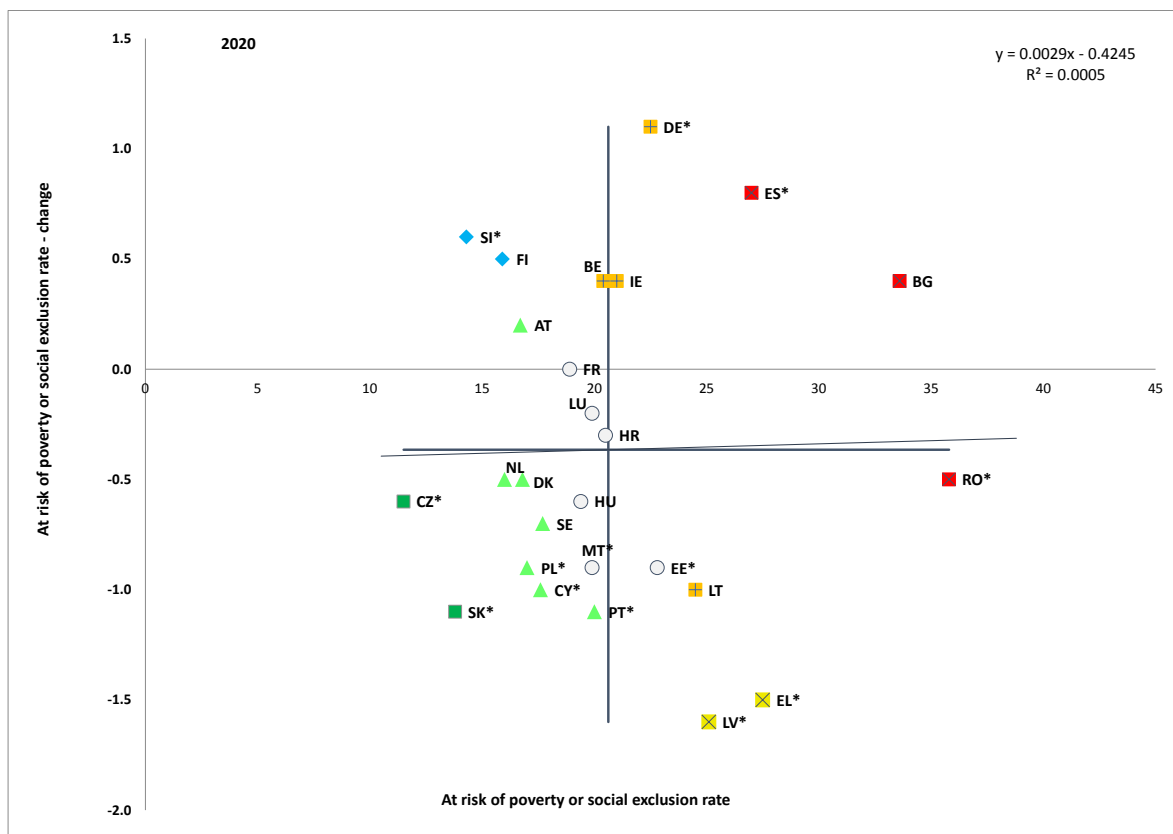
Source: Eurostat, [tepsr_wc310].

La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) est restée globalement stable ou a diminué dans la plupart des États membres en 2020, mais des différences importantes subsistent. Dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, la Commission a fixé comme grand objectif pour 2030 de réduire de 15 millions le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. En 2020, la Roumanie, la Bulgarie, la Grèce et l'Espagne affichaient les taux AROPE les plus élevés (35,8 %, 33,6 %, 27,5 % et 27 %), tandis que la République tchèque, la Slovaquie, la Slovénie et la Finlande affichaient les taux les plus faibles (11,5 %, 13,8 %, 14,3 % et 15,9 %). Parmi les pays affichant des niveaux élevés, la Roumanie a enregistré une légère baisse (de 0,5 pp) à 35,8 %, tandis que la Bulgarie et l'Espagne ont enregistré une légère augmentation (respectivement 0,4 pp et 0,8 pp), mais ces pays restent tous dans des "situations critiques", selon la méthodologie du tableau de bord social. Les pays "à surveiller" sont la Lituanie, pour niveau relativement élevé qu'elle affiche, ainsi que l'Allemagne, la Belgique et l'Irlande, pour leurs variations relativement importantes de l'indicateur (voir graphique 2.4.2).²³⁴ La baisse la plus importante du taux AROPE a été observée en Lettonie (de 1,6 pp, pour un taux toujours élevé de 25,1 %), où la tendance à la baisse se poursuit. Parmi les pays présentant les taux AROPE les plus faibles, la Slovaquie s'est encore améliorée, de 1,1 pp, pour atteindre 13,8 %, tandis que la République tchèque s'est améliorée de 0,6 pp pour atteindre 11,5 %. Les écarts entre les taux AROPE sont importants d'une région européenne à l'autre, avec une plus grande amplitude que d'un État membre à l'autre. De telles disparités peuvent apparaître au sein d'un seul État membre, comme l'Espagne et l'Italie - voir graphique 8 à l'annexe 3.

²³⁴ Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente, afin d'améliorer la qualité des données sous-jacentes à la suite de la modification de l'indicateur AROPE en 2021. Ce changement a aussi mis en évidence le fait que le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a été sous-estimé dans l'ancienne méthode, ce qui constitue une rupture dans les séries chronologiques des données. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROPE 2019 pour l'Allemagne, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle.

Graphique 2.4.2: la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée stable ou a diminué dans la plupart des États membres, mais les différences restent importantes

Proportion de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2020 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour FR, LV et PL. Rupture dans les séries pour BE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROPE 2019 pour l'Allemagne, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle. La définition de l'indicateur clé diffère quelque peu de celle de son prédécesseur [ilc_peps01] du fait des révisions qui y ont été apportées en 2021.²³⁵ Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

Source: Eurostat, [tepsr_lm410].

²³⁵ Cela s'explique par le fait que le "taux de privation matérielle et sociale grave" remplace l'ancien volet "taux de privation matérielle aiguë". Voir les détails sur le [site web d'Eurostat](#). En outre, l'indicateur "Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail" qui ciblait la tranche d'âge des 0-59 ans en 2019 cible désormais les 0-64 ans depuis 2020.

Les interventions rapides des gouvernements ont contribué à atténuer les effets de la pandémie sur les risques de pauvreté monétaire, les privations matérielles et sociales graves et la proportion de personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi. L'indicateur de taux de risque de pauvreté (AROP) pour 2020 (basé sur l'EU-SILC et se référant aux niveaux de revenus en 2019) est resté relativement stable pour tous les États membres (voir tableau haut du graphique 2.4.3). Selon les estimations rapides d'Eurostat (concernant les revenus de 2020)²³⁶, son augmentation a pu être contenue dans au moins la moitié des États membres par rapport à 2019 (et a légèrement diminué en Estonie, en Lituanie, en Finlande, en Roumanie et en République tchèque). Une légère augmentation est néanmoins estimée pour la Grèce, l'Espagne, la Croatie, la Slovénie et, dans une moindre mesure, l'Italie. Le taux de privation matérielle et sociale grave²³⁷ est resté globalement stable en 2020, mais avec peu de convergence. Si quelques pays (Lituanie, Slovaquie, Pologne et Grèce) ont enregistré des baisses limitées, d'autres ont connu une stabilité ou une légère augmentation (Espagne, Bulgarie et Roumanie). La proportion de personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi (en référence à la situation de l'emploi en 2019)²³⁸ est aussi restée stable, témoignant des efforts déployés par les pouvoirs publics pour contenir les pertes d'emplois. La Slovaquie, Chypre et le Portugal font figure d'exception positive notable (avec une baisse de respectivement 2 pp, 1,3 pp et 1,2 pp), tandis que des hausses ont été observées en France en Allemagne (respectivement de 1,7 pp et 1,2 pp).

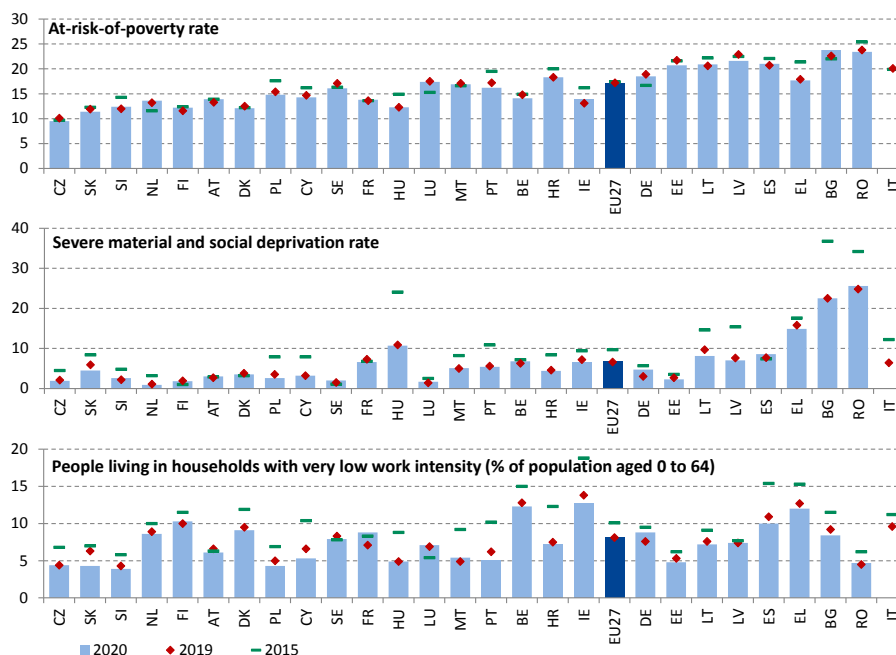
²³⁶ Publiées en juillet 2021, disponibles sur le [site web d'Eurostat](#). Consulté le 16 septembre 2021. Seuls les changements statistiquement significatifs sont examinés. Aucune estimation n'est disponible pour Malte et des ventilations sont manquantes pour la France et la Roumanie.

²³⁷ L'indicateur "taux de privation matérielle et sociale grave" remplace l'indicateur "taux de privation matérielle aiguë" en tant que composante du taux AROPE, en introduisant un ensemble étendu d'éléments de privation - voir la nouvelle série d'éléments sur la page correspondante du [glossaire d'Eurostat](#) et de plus amples détails dans la [note au sous-groupe "Indicateurs" du Comité de la protection sociale](#).

²³⁸ Les ménages dans lesquels les adultes [les personnes âgées de 18-64 ans, mais à l'exclusion des étudiants âgés de 18 à 24 ans et des personnes qui sont retraitées selon leur statut économique actuel autonome ou qui perçoivent une pension (à l'exception de la pension de survie), ainsi que les personnes de la tranche d'âge 60-64 ans qui sont inactives et vivent dans un ménage dont le revenu principal est constitué par des pensions] ont travaillé moins de 20 % de leur potentiel de temps de travail combiné total au cours des douze derniers mois.

Graphique 2.4.3: les améliorations enregistrées depuis 2015 dans les composantes du taux AROPE se sont maintenues pendant la crise dans presque tous les États membres grâce aux interventions stratégiques mises en œuvre

Composantes de l'indicateur clé du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %, 2015, 2019, 2020)



Remarque: les indicateurs sont classés par taux AROPE en 2020. Les données pour IT ne sont pas disponibles. L'indicateur "taux de privation matérielle et sociale grave" remplace l'ancien volet "taux de privation matérielle aiguë". L'indicateur "Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail" qui ciblait la tranche d'âge des 0-59 ans en 2019 cible désormais les 0-64 ans depuis 2020. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE et ses composantes à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROP pour l'Allemagne pour 2019, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle.

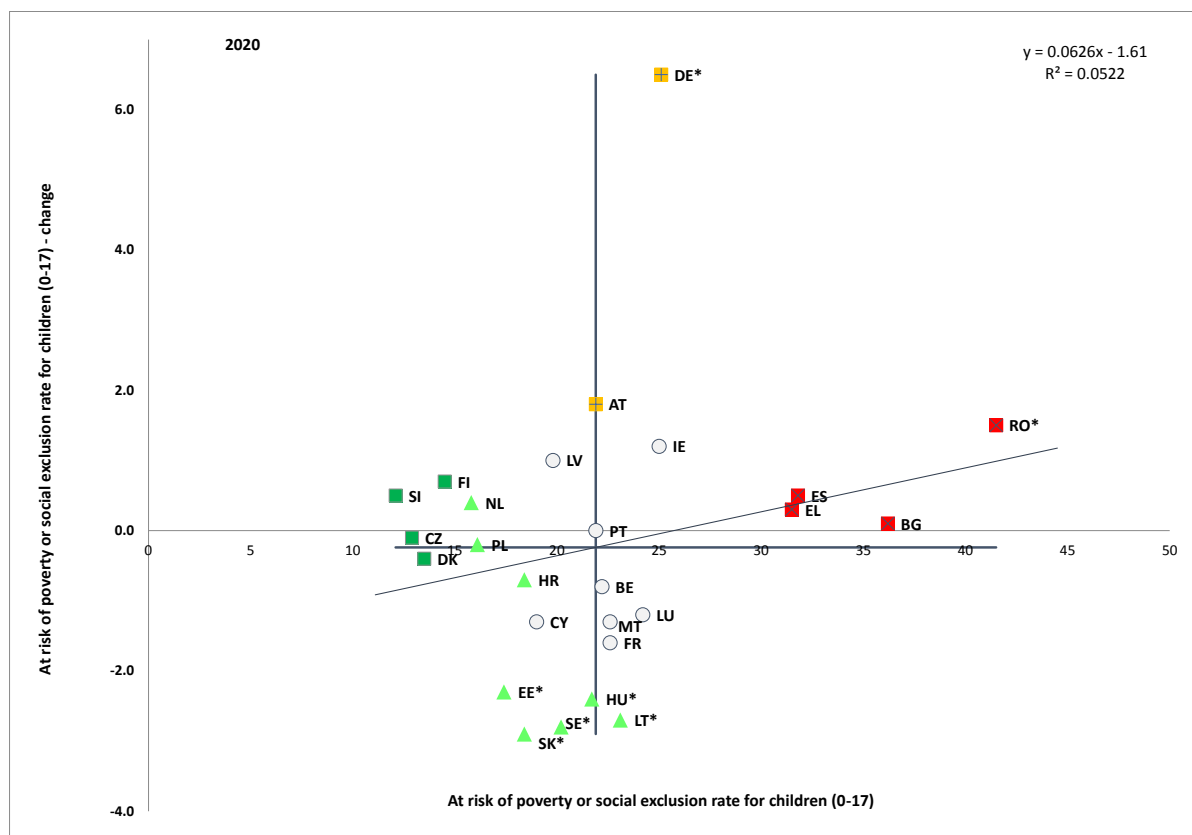
Source: Eurostat, [[tessi010](#), [tepsr_lm420](#), [tepsr_lm430](#)].

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (0-17 ans) est resté globalement stable en moyenne en 2020, avec des variations encore importantes d'un pays à l'autre. Tant les données d'enquête que les estimations rapides d'Eurostat indiquent que le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les enfants et ses composantes étaient relativement stables en 2020. Entre 2019 et 2020, le taux AROPE pour les enfants a diminué de plus de 0,5 pp dans onze États membres, les baisses les plus marquées ayant été enregistrées en Slovaquie, en Suède et en Lituanie (d'environ 3 pp). À l'inverse, il a augmenté dans 11 États membres, avec les plus fortes hausses en Allemagne, en Autriche et en Roumanie (respectivement 6,5 pp, 1,8 pp et 1,5 pp). La Roumanie, la Grèce, l'Espagne et la Bulgarie sont signalées comme étant dans des "situations critiques" dans le tableau de bord social. En outre, la Roumanie, l'Autriche et l'Espagne enregistrent des niveaux de pauvreté nettement plus élevés pour les enfants que pour l'ensemble de la population (de respectivement 5,7 pp, 5,2 pp et 4,8 pp). Les enfants qui grandissent dans des conditions de pauvreté ou d'exclusion sociale ont moins de chances de réussir leur scolarité, de jouir d'une bonne santé et de réaliser pleinement leur potentiel une fois adultes. Comme le souligne le cadre d'évaluation comparative sur l'accueil de l'enfance et l'aide à l'enfance, le taux de pauvreté persistant reste plus élevé chez les enfants que dans le reste de la population et l'incidence des transferts sociaux sur la pauvreté des enfants est nettement inférieure à la moyenne de l'UE dans certains États membres (tels que l'Espagne, la Roumanie, Malte, l'Italie, la Bulgarie et le Portugal)²³⁹. Dans certains États membres, le taux AROPE pour les 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.

²³⁹ Les transferts sociaux en nature, y compris, entre autres, l'EAJE gratuite, l'enseignement gratuit et les soins de santé gratuits, ne sont pas pris en considération dans cette analyse.

Graphique 2.4.4: la proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est restée globalement constante, mais avec de grandes variations entre les pays de l'UE

Proportion d'enfants (personnes âgées de 17 ans ou moins) exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (en %), niveaux de 2020 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour FR, LV et PL. Rupture dans les séries pour BE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROPE 2019 pour les enfants pour l'Allemagne, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle. Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

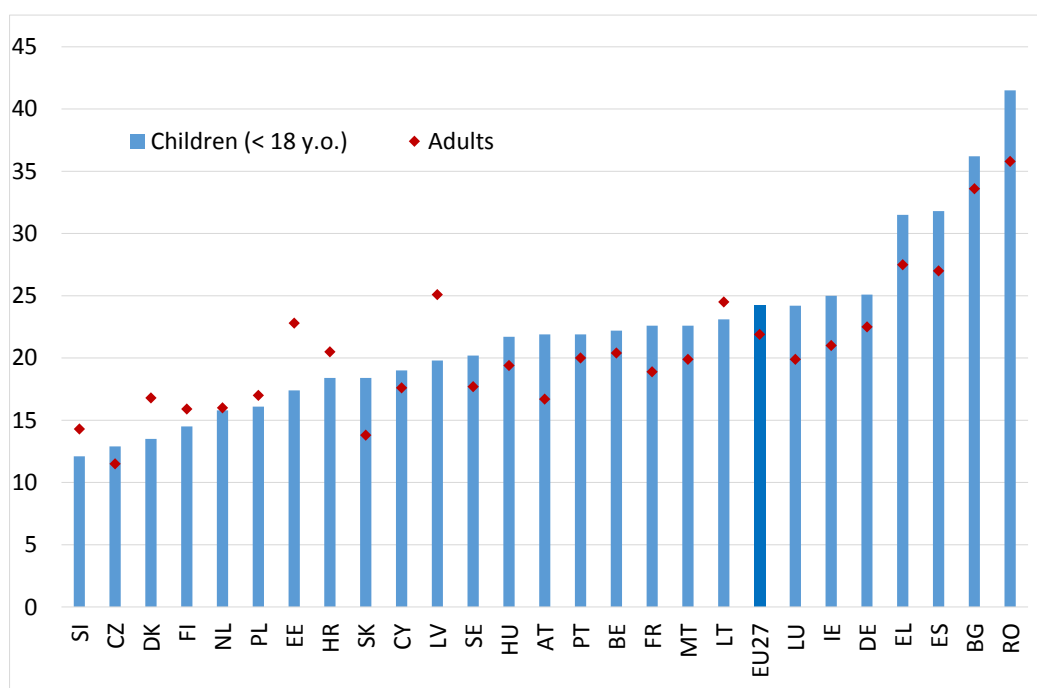
Source: Eurostat, [[tepsr_lm412](#)].

Socle européen des droits sociaux - encadré n° 4: **Lutte contre l'exclusion sociale et soutien aux enfants**

Le socle européen des droits sociaux définit un certain nombre de principes pertinents pour le bien-être et le développement des enfants. Le principe 11 (accueil de l'enfance et aide à l'enfance) précise que les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité, ainsi qu'à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances. Le principe 1 (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie) affirme le droit à une éducation inclusive et de qualité, et le principe 3 (égalité des chances) à l'égalité de traitement et des chances en matière de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et services offerts au public.

Le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE reste néanmoins élevé. En 2020, 19,6 millions d'enfants (24,2 %) dans l'UE se trouvaient dans cette situation. Dans la plupart des États membres, les enfants sont plus exposés à la pauvreté que la population adulte (voir graphique). Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux proposait de réduire le nombre d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale d'au moins 5 millions d'ici à 2030.

Proportion d'enfants (0-17 ans) exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) par rapport aux adultes (≥ 18 ans) (en %, 2020)



Remarque: les données pour IT ne sont pas disponibles. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROPE 2019 pour les enfants pour l'Allemagne, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle.

Source: Indicateur Eurostat [[ilc_peps01n](#)].

La qualité de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants revêt une importance particulière pour combler l'écart entre les résultats scolaires tout au long de la vie des enfants issus de milieux défavorisés et pour permettre la participation de leurs parents au marché du travail, augmentant ainsi les revenus des ménages. En moyenne, dans l'UE, 35,3 % des enfants de moins de trois ans et 89,6 % des enfants depuis l'âge de trois ans jusqu'à l'âge minimum de la scolarité obligatoire étaient inscrits dans des structures d'accueil institutionnelles en 2019. Toutefois, dans certains États membres, ces chiffres étaient inférieurs à respectivement 10 % et 60 % pour ces deux groupes (voir chapitre 2.2.1).

La recommandation du Conseil du 14 juin 2021 a établi une garantie européenne pour l'enfance afin de prévenir et de combattre l'exclusion sociale des enfants en garantissant l'accès à un ensemble de services essentiels. Le Conseil invite les États membres à garantir aux enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale un accès gratuit et effectif aux soins de santé, à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance (voir section 2.2.1), à la scolarisation et aux activités périscolaires et à au moins un repas sain chaque jour d'école, ainsi qu'un accès effectif à une alimentation saine et à un logement adéquat. La garantie européenne pour l'enfance est un élément clé d'une stratégie globale de l'UE sur les droits de l'enfant²⁴⁰. Au plus tard le 15 mars 2022, les États membres soumettront à la Commission leurs plans d'action nationaux sur la manière de mettre en œuvre la recommandation, couvrant la période allant jusqu'en 2030. La recommandation prévoit des processus de gouvernance et de suivi solides, y compris des rapports bisannuels des États membres et un rapport de la Commission au Conseil cinq ans après son adoption. En octobre 2021, un cadre d'évaluation comparative a été approuvé par le Comité de la protection sociale dans le domaine de l'accueil de l'enfance et de l'aide à l'enfance, lequel définit des indicateurs de résultats et de progression ainsi qu'une série d'informations contextuelles - voir la section 1.4 pour plus de détails.

²⁴⁰ Adoptée le 24 mars 2021, disponible [en ligne](#). Outre les aspects liés à l'inclusion socio-économique, à la santé et à l'éducation, qui sont couverts par la garantie européenne pour l'enfance, la stratégie comporte cinq autres domaines thématiques: la participation des enfants à la vie politique et démocratique, la lutte contre la violence à l'égard des enfants et la protection de l'enfance, une justice adaptée aux enfants, la société numérique et de l'information, ainsi que la dimension mondiale.

La phase III de l'action préparatoire relative à la garantie pour l'enfance a donné lieu à des interventions pilotes de l'UNICEF dans quatre États membres. En **Bulgarie**, dans le cadre du programme de visites à domicile, plus de 2 600 familles avec enfants en bas âge ont bénéficié d'une aide entre octobre 2020 et juillet 2021. L'objectif était de veiller à ce que les enfants de moins de 3 ans et les femmes enceintes reçoivent les soins adéquats. Le personnel de visite à domicile a reçu une formation sur le développement de la petite enfance et l'engagement des pères. En **Grèce**, une consultation avec diverses parties prenantes, dont des enfants, a contribué à l'élaboration du plan d'action national sur la réforme des structures d'accueil de l'enfance. Dans la région de l'Attique, un projet pilote aidera les enfants de cinq établissements à réintégrer leurs familles d'origine ou à être placés dans d'autres familles d'accueil et pris en charge par des services de proximité. En **Italie**, 13 camps d'innovation et de créativité numérisés ont été mis en œuvre en ligne dans les écoles secondaires supérieures, associant plus de 1 400 élèves. En **Croatie**, un centre d'aide sociale a reçu une aide pour étendre son programme d'aide à la parentalité, qui a touché plus de 100 bénéficiaires.

La gravité de la pauvreté a légèrement augmenté en 2019 par rapport à 2018. L'écart de pauvreté²⁴¹ ne s'est pas amélioré et a parfois légèrement augmenté (SILC 2020). L'écart était le plus important (plus de 25 %) en Hongrie, en Roumanie, en Allemagne, en Espagne, en Lettonie, en Bulgarie, en Croatie et en Grèce. En Hongrie, il a augmenté pour la deuxième année consécutive et dans une large mesure (7,4 pp). Des augmentations ont aussi été enregistrées dans les pays dont les niveaux sont inférieurs à la moyenne (de 5 pp en France; de 2 pp au Portugal). Dans d'autres États membres, il est resté globalement stable, malgré les améliorations globales de la situation socio-économique avant la pandémie (à l'exception du Luxembourg et de la Lituanie, avec une baisse respectivement de 6,9 pp et de 2,8 pp). La pauvreté est plus grave chez les personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi²⁴², d'environ 40 % dans l'UE en 2019 pour la population âgée de 18 à 64 ans. Pour ce groupe, la Roumanie, l'Italie, la Bulgarie, la Lettonie et la Slovaquie enregistrent les écarts de pauvreté les plus importants (tous supérieurs à 50 %), avec une certaine détérioration dans la plupart d'entre eux. L'indicateur est inférieur à 20 % aux Pays-Bas, en Finlande et en Irlande. La plus forte augmentation est observée en Hongrie (+ 14,9 pp). Des taux élevés font état de difficultés liées à la pertinence et à la couverture des prestations.

²⁴¹ L'écart de pauvreté montre la distance entre le revenu médian des personnes menacées de pauvreté et le seuil de pauvreté. Eurostat, indicateur [[ilc_li11](#)]. Tranche d'âge: total. L'indicateur utilise les informations sur les revenus de l'année précédente, de sorte que les valeurs de 2020 rendent compte de la situation en 2019.

²⁴² L'indicateur est calculé par Eurostat (non publié) comme étant la distance entre le revenu médian équivalent net total des personnes - dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil de risque de pauvreté et vivant dans un ménage à très faible intensité de travail - et le seuil de risque de pauvreté lui-même, exprimée en pourcentage du seuil de risque de pauvreté. Ce seuil est fixé à 60 % du revenu médian équivalent disponible de l'ensemble de la population d'un pays et non de l'UE dans son ensemble.

Les personnes handicapées, en particulier les femmes et celles en âge de travailler, étaient beaucoup plus susceptibles d'être exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2020. Dans l'UE, 28,9 % des personnes handicapées étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, contre 19 % des personnes sans handicap en 2020, un taux qui a augmenté par rapport aux 28,4 % en 2019.²⁴³ Ce taux était le plus élevé en Bulgarie (52,3 %), en Estonie (40,4 %), en Lettonie (39,3 %), en Lituanie (38,7 %), en Croatie (38,2 %) et en Slovaquie, au Danemark, en Finlande et en Autriche (entre 20,3 % et 22,3 %). Parmi les personnes handicapées, les femmes sont plus exposées au risque (29,9 %, contre 27,7 % des hommes), de même que les personnes âgées de 16 à 64 ans (34,3 %, contre 23,2 % pour les personnes âgées de 65 ans et plus). La crise de la COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les personnes handicapées et a aggravé les risques d'exclusion préexistants²⁴⁴, notamment en ce qui concerne l'accès aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi et aux services d'aide en ligne, en particulier pour les personnes placées en institution²⁴⁵.

La proportion de personnes issues de l'immigration et de la communauté rom confrontées à la pauvreté et à l'exclusion sociale est nettement supérieure à la moyenne. Les taux AROPE pour les personnes nées en dehors de l'UE étaient beaucoup plus élevés (environ deux fois plus élevés) en 2020 que pour les personnes autochtones nées²⁴⁶ dans les États membres affichant les niveaux les plus élevés (53 % contre 26,9 % en Grèce, 52,6 % contre 21,3 % en Espagne, 45,2 % contre 20,4 % en Allemagne et 44,6 % contre 15 % en Belgique). Dans l'ensemble de l'UE, entre 72 % et 80 % des Roms vivent avec un revenu inférieur au seuil national de risque de pauvreté, une situation qui a été aggravée par les pertes d'emplois provoquées par la pandémie. La situation est encore plus grave pour les enfants roms²⁴⁷.

²⁴³ Indicateur Eurostat [[hlth_dpe010](#)], basé sur EU-SILC, couvrant les personnes âgées de 16 ans et plus. Selon le concept de l'indicateur de restriction globale d'activité (GALI), les personnes handicapées sont considérées comme handicapées si elles présentent certaines ou de graves restrictions d'activité.

²⁴⁴ Commission européenne, *Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021*, juin 2021

²⁴⁵ Organisation mondiale de la santé, *Policy Brief: "A Disability-Inclusive Response to COVID-19"* (note d'information: une réponse inclusive au handicap face à la COVID-19), mai 2020.

²⁴⁶ Comme le montrent les indicateurs d'Eurostat [[ilc_peps06](#)], [[ilc_li33](#)] et [[ilc_iw16](#)], AROPE, AROP et AROP In-work.

²⁴⁷ Voir détails et références dans le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms, SWD (2020) 530 final.

La pauvreté énergétique a continué de diminuer à l'échelle de l'UE, mais la situation reste critique pour les personnes vivant sous le seuil de pauvreté. La part de la population dans l'incapacité de chauffer correctement son logement a atteint 8,2 % en 2020²⁴⁸. Pour les personnes dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté, ce pourcentage a atteint 20,1 % en 2020, ce qui contraste fortement avec la même proportion pour les personnes vivant au-dessus du seuil, de seulement 5,8 %. L'accessibilité financière est particulièrement problématique dans certains États membres d'Europe méridionale et orientale, notamment en Bulgarie, en Lituanie, à Chypre, au Portugal et en Grèce. La hausse des prix de l'énergie comporte un risque d'aggravation de la précarité énergétique. Le 13 octobre 2021, la Commission a adopté une communication intitulée "Lutter contre la hausse des prix de l'énergie²⁴⁹", dans laquelle elle a présenté une panoplie d'instruments pour faire face aux effets immédiats de la hausse soudaine (actuelle) des prix et renforcer encore la résilience face aux chocs à venir. Comme annoncé dans le train de propositions "Ajustement à l'objectif 55" et en vue d'assurer une transition juste vers la neutralité climatique, la Commission a l'intention de présenter, d'ici la fin de 2021, une proposition de recommandation du Conseil visant à fournir aux États membres de nouvelles orientations sur la manière de traiter les aspects sociaux et professionnels de la transition écologique²⁵⁰. L'évolution des prix de l'énergie et leurs effets distributifs doivent faire l'objet d'un suivi attentif, avec la nécessité à terme de mettre en place des mécanismes de compensation.

²⁴⁸ Selon l'indicateur Eurostat [[ilc_md01](#)]. Remarque: une rupture dans les séries est indiquée pour la moyenne de l'UE ainsi que pour la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande et le Luxembourg en 2020.

²⁴⁹ Communication de la Commission, "Lutte contre la hausse des prix de l'énergie: une panoplie d'instruments d'action et de soutien", COM (2021) 660 final

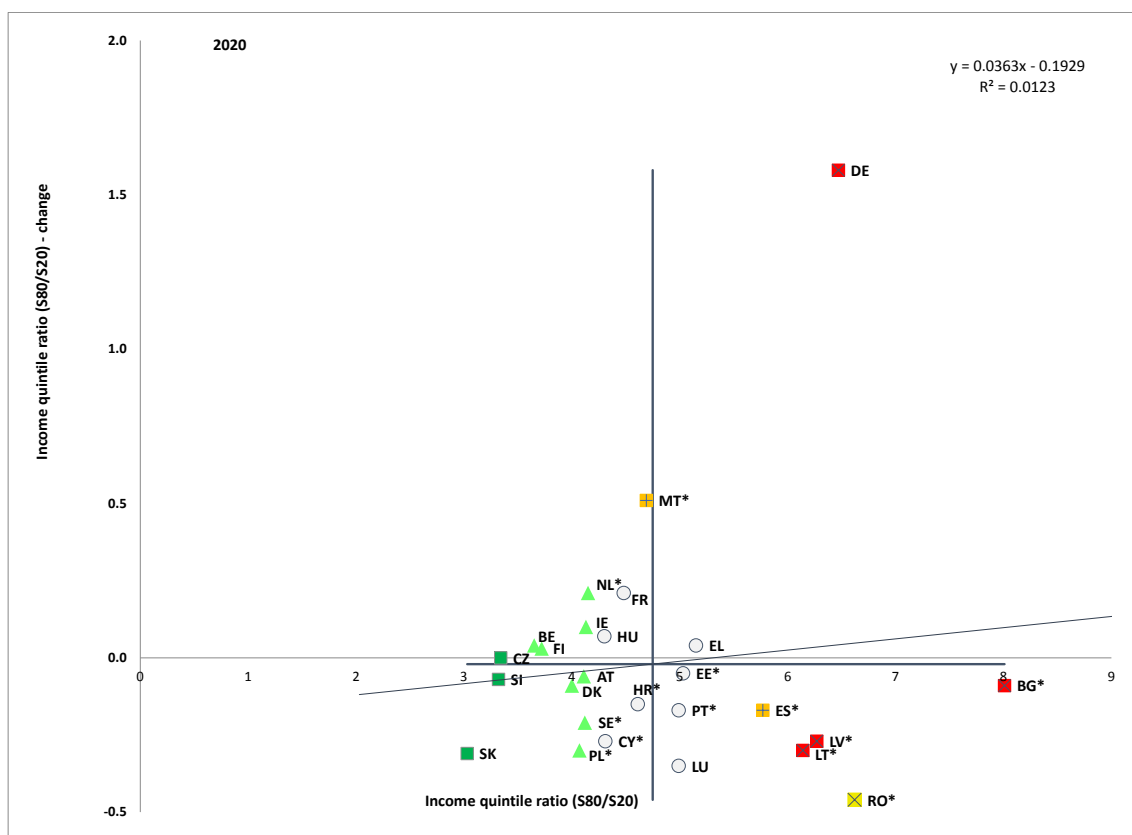
²⁵⁰ L'initiative a été annoncée dans la communication "Ajustement à l'objectif 55" (COM/2021/550 final) et au considérant 18 de la proposition de création d'un Fonds social pour le climat (COM/2021/568 final).

Les inégalités de revenus étaient stables, voire avaient diminué, dans la plupart des États membres avant la crise de la COVID-19. Les données d'enquête indiquent que, dans l'UE, la part des revenus des 20 % les plus riches dans la répartition des revenus était, en moyenne, presque cinq fois supérieure à celle des 20 % les plus pauvres en 2019 (année de référence du revenu de l'indicateur) - voir graphique 2.4.5. Les baisses les plus marquées des inégalités de revenus ont été observées avant la pandémie en Roumanie, au Luxembourg, en Slovaquie, en Pologne, en Lituanie, à Chypre et en Lettonie. Des augmentations particulièrement importantes des inégalités globales ont été observées à Malte, en France et en Allemagne (cette dernière est néanmoins liée à une rupture de la série). L'Allemagne, la Bulgarie, la Lettonie et la Lituanie se trouvent dans des "situations critiques", parce que les inégalités y atteignent des niveaux élevés, augmentent fortement ou diminuent relativement peu. Les disparités régionales sont importantes entre les régions européennes et, comme dans le cas des taux AROPE, elles peuvent être importantes au sein d'un même État membre (voir graphique 4 à l'annexe 3). Comme indiqué au chapitre 1, les estimations rapides d'Eurostat montrent qu'en 2020, le rapport interquintile de revenu (S80/S20) pour l'ensemble de l'UE est resté stable²⁵¹, même si, selon les estimations, les revenus du travail (sur le marché) ont chuté de 10 % pour le premier quintile de revenu et de 2 % pour le cinquième quintile de revenu. Le soutien public mis en place, y compris les régimes de chômage partiel et autres dispositifs de maintien de l'emploi (voir chapitre 2.1.1), ainsi que le fonctionnement des stabilisateurs automatiques par l'intermédiaire des systèmes d'imposition et de prestations sociales ont grandement contribué à ce résultat. Ces mécanismes ont été renforcés dans de nombreux cas afin d'atténuer les conséquences de la crise de la COVID-19, en particulier pour les groupes vulnérables. En conséquence, selon les estimations, l'incidence sur le revenu disponible est pratiquement la même dans toute l'échelle de répartition des revenus, avec une augmentation estimée du revenu disponible de 2 % pour le premier quintile et presque aucun changement pour le cinquième quintile.

²⁵¹ Dans la plupart des États membres, la variation estimée n'a pas semblé statistiquement significative.

Graphique 2.4.5: les inégalités de revenus ont diminué ou sont restées stables dans la majorité des États membres grâce à un soutien public massif et au fonctionnement des stabilisateurs automatiques

Rapport interquintile de revenu (S80/S20), niveaux de 2020 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



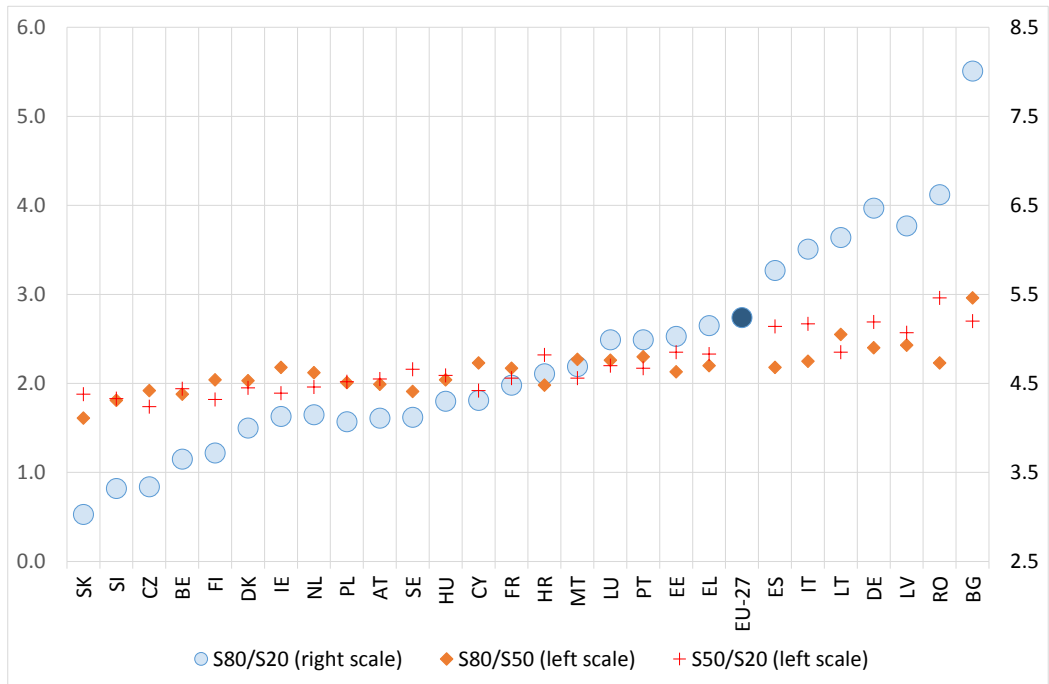
Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour FR, LV, NL, PL et SK. Rupture dans les séries pour BE, DK, DE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. En conséquence, les données relatives à des années différentes ne sont plus comparables. Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

Source: Eurostat, [tessi180].

La forme des inégalités de revenus dans la répartition des revenus varie considérablement d'un État membre à l'autre. Au cours de la dernière décennie, les augmentations des inégalités ont été essentiellement dues, en moyenne, à des augmentations au bas de l'échelle de la répartition des revenus (voir rapport conjoint sur l'emploi 2021). Les États membres qui connaissent des inégalités de revenus globales plus élevées (S80/S20) que la moyenne de l'UE présentent généralement des inégalités plus importantes dans le bas et dans le haut de l'échelle de la répartition des revenus, comme l'indiquent les ratios interquintiles respectifs (S50/S20 et S80/S50) - voir graphique 2.4.6. Cette tendance est toutefois plus prononcée dans le bas de l'échelle (S50/S20), comme dans le cas de la Roumanie, de la Lettonie, de l'Allemagne, de l'Italie et de l'Espagne. L'augmentation des inégalités au bas de l'échelle entraîne aussi des inégalités globales dans les pays situés sous la moyenne de l'UE, comme pour la Croatie, l'Estonie, la Slovaquie et la Suède. Dans d'autres États membres (Bulgarie, Chypre, Irlande, Lituanie, Malte et Portugal), les inégalités globales s'expliquent davantage par des inégalités plus importantes dans le quintile S80/S50.

Graphique 2.4.6: la forme des inégalités de revenus dans la répartition des revenus varie considérablement d'un État membre à l'autre

Rapports interquintiles S80/S20, S80/S50 et S50/S20 (2020)



Remarque: les données 2020 pour IT n'étant pas disponibles, les valeurs de 2019 sont utilisées.

Source: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e]

Sous l'effet de la pandémie de COVID-19, les premières estimations des dépenses de protection sociale en 2020 pour 20 États membres²⁵² font état de niveaux sans précédent et d'augmentations importantes par rapport à 2019. Globalement, les dépenses de protection sociale ont augmenté de 237 milliards d'euros (environ + 8 %) en 2019. Les augmentations dans les États membres vont de moins de 5 % en Suède, au Danemark et en Croatie à plus de 20 % en Irlande et à Malte. Au cours de la période 2019-2020, les augmentations ont principalement résulté d'une augmentation des dépenses consacrées aux prestations de chômage, y compris les prestations versées dans le cadre de dispositifs de chômage partiel (+ 101 milliards d'euros, soit + 75 %). Des augmentations ont aussi été observées dans les dépenses liées à l'exclusion sociale (+ 14 %), au logement (+ 7 %), aux prestations/allocations familiales (+ 6 %), à la maladie/aux soins de santé (+ 6 %) et aux prestations de vieillesse (+ 3 %). En termes relatifs, parmi les 20 États membres examinés, des augmentations²⁵³ de plus de 100 % des dépenses consacrées aux prestations de chômage ont été observées en Autriche, en République tchèque, au Portugal, en Irlande, en Estonie et à Malte. Les dépenses de santé/maladie ont augmenté de plus de 10 % en Belgique, en Bulgarie, en République tchèque, au Danemark, en Irlande, à Chypre, en Lettonie, en Hongrie, à Malte et au Portugal. Les dépenses de protection sociale ont fortement augmenté en pourcentage du PIB, passant de 27,6 % en 2019 à 31,1 % en 2020 (+ 3,5 pp), en partie en raison de la baisse du niveau global du PIB en 2020.

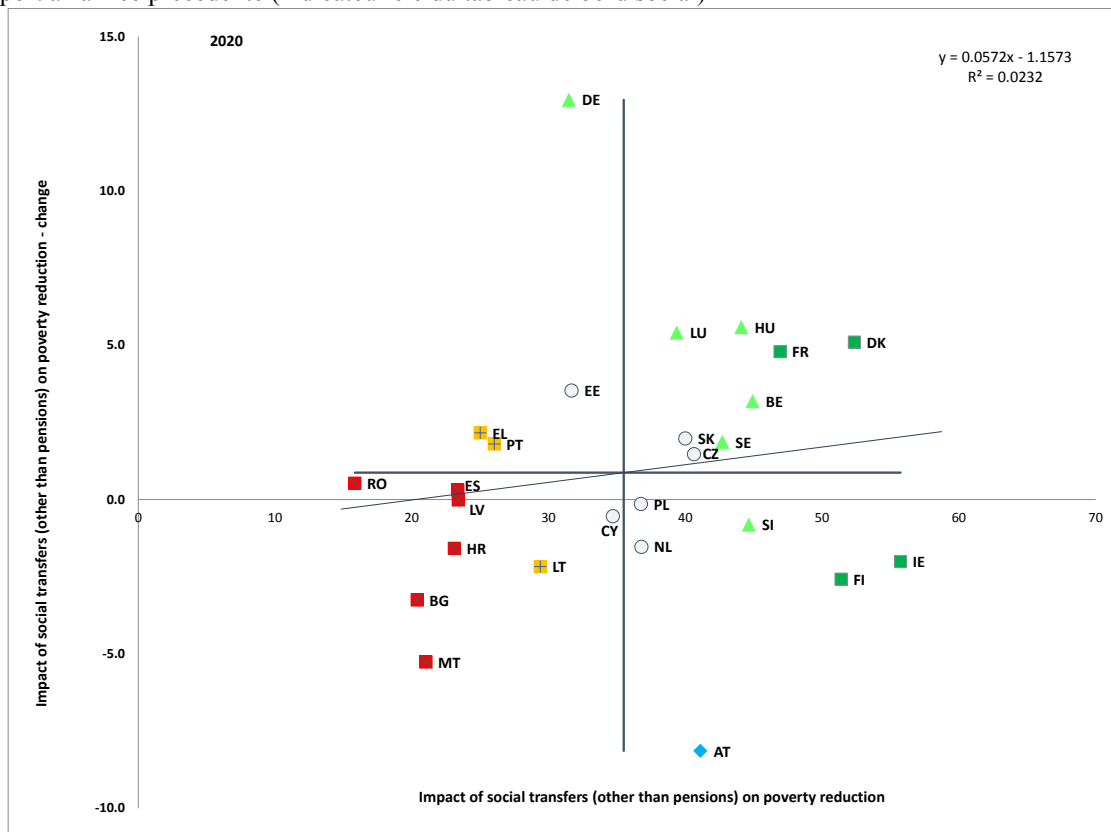
²⁵² Source: Eurostat, [Estimations précoces - Protection sociale - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) couvrant BE, BG, CZ, DE, DK, EE, IE, FR, HR, IT, CY, LV, LT, HU, MT, AT, PL, PT, SI et SE. Au total, ces 20 États membres représentaient environ 79 % du PIB de l'EU-27 en 2019 (et 82 % des dépenses de protection sociale).

²⁵³ Y compris les compensations pour les dispositifs de chômage partiel.

L'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté est restée stable dans l'EU-27 depuis 2015, mais a fait apparaître des divergences entre les États membres. En moyenne, dans l'UE, les transferts sociaux (hors pensions) ont réduit le taux de risque de pauvreté d'environ un tiers (32,7 %) en 2020 (en référence aux revenus 2019). Il y a toutefois eu des différences importantes entre les États membres, allant d'environ 16 % en Roumanie à plus de 50 % au Danemark, en Finlande et en Irlande. En 2020 (revenus de 2019), cinq États membres ont enregistré à la fois des valeurs plus élevées et des augmentations: la France et le Danemark ("meilleures performances"), ainsi que la Belgique, la Hongrie et le Luxembourg (avec néanmoins des ruptures dans les séries). Au cours de la même période, l'effet de réduction de la pauvreté a été inférieur à la moyenne et est resté relativement stable en Roumanie, en Espagne et en Lettonie, mais a fortement diminué en Bulgarie, à Malte et en Croatie, tous six se trouvant dans des "situations critiques". L'indicateur montre une tendance à la divergence entre les États membres. Les différences sont aussi importantes entre les régions de l'UE, avec des valeurs particulièrement faibles enregistrées dans les régions méridionales de l'Italie, la plupart des régions de Roumanie et certaines régions de Grèce et de Croatie - voir graphique 9 à l'annexe 3.

Graphique 2.4.7: l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté varie d'un État membre à l'autre

Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, niveaux de 2020 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour FR, LV et PL. Rupture dans les séries pour BE, DK, DE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de l'indicateur 2019 pour l'Allemagne, comparable à celui de 2020, sur lequel se fonde l'analyse actuelle.

Source: Eurostat, [[tespm050](#)].

Il existe des différences considérables en ce qui concerne la couverture de la protection sociale, en particulier parmi les travailleurs atypiques. En moyenne, la proportion de personnes en âge de travailler (âgées de 16 à 64 ans) exposées au risque de pauvreté et percevant des prestations sociales (au niveau individuel²⁵⁴) est plus élevée chez les salariés sous contrat temporaire (41 %) que chez les personnes sous contrat permanent (26 %). Toutefois, il existe des différences considérables entre les États membres: la couverture est inférieure à 25 % en Croatie, en Pologne, au Portugal, à Malte, en Hongrie, en Slovaquie et en Grèce - certains de ces pays (comme la Pologne, le Portugal et la Croatie) font aussi état d'une forte prévalence des contrats temporaires. Elle est aussi faible parmi les travailleurs indépendants (12,9 %) par rapport aux salariés (31 %), ce qui indique que les premiers ont moins accès à la protection sociale. Enfin, alors que près de la moitié (52 %) des chômeurs ont bénéficié de prestations sociales dans l'UE, cette proportion était inférieure à 15 % en Croatie, en Grèce, en Roumanie, en Pologne, en Slovaquie et en Bulgarie. Contrairement à la forte augmentation récente du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage²⁵⁵, la plupart des États membres n'ont pas enregistré d'augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations d'assistance sociale. Toutefois, dans de nombreux États membres (Belgique, République tchèque, Grèce, Espagne, France, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Portugal et Slovénie), le nombre de bénéficiaires de ces prestations a sensiblement augmenté par rapport à 2020²⁵⁶.

²⁵⁴ Selon l'indicateur relatif à l'accès effectif approuvé dans le contexte du cadre de suivi de l'accès à la protection sociale (taux de bénéficiaires de prestations parmi la population menacée de pauvreté avant transferts sociaux).

²⁵⁵ Voir chapitre 2.3.1 sur les bénéficiaires des prestations de chômage.

²⁵⁶ Voir tableau 7, établi à partir de la collecte de données du CPS, dans le [*rapport annuel 2021 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*](#).

Encadré n° 5: Accès à une protection sociale adéquate

En 2019, le Conseil a adopté une recommandation relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale²⁵⁷, afin de mettre en œuvre le principe 12 du socle européen des droits sociaux (sur la protection sociale) et d'adapter les systèmes de protection sociale à l'évolution rapide des marchés du travail. Les États membres se sont engagés à garantir: 1) l'accès à la protection sociale; 2) une couverture effective pour tous les travailleurs salariés et non salariés, indépendamment du type de relation de travail²⁵⁸; 3) un niveau de protection adéquat (niveau de vie décent, revenu de remplacement adéquat); et 4) la transparence des conditions et des règles ainsi que la simplification administrative. Les États membres ont été invités à soumettre un plan comportant les mesures correspondantes à prendre à l'échelle nationale au plus tard le 15 mai 2021. À la mi-octobre 2021, 25 États membres avaient présenté leurs plans nationaux²⁵⁹.

²⁵⁷ [Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019.](#)

²⁵⁸ Il s'agit d'éviter que les règles empêchent les individus d'accumuler des prestations ou d'y accéder et de veiller à ce que les droits soient préservés, accumulés et/ou transférables.

²⁵⁹ Le Luxembourg et la Slovénie doivent encore présenter leurs plans. Les plans sont disponibles [en ligne](#).

La plupart des plans nationaux comportent des mesures qui portent au moins sur l'un des quatre domaines de la recommandation, avec toutefois des différences considérables au niveau de la portée, du champ d'application²⁶⁰ et du calendrier²⁶¹. Si 21 plans (sur 25) comprennent des mesures visant à améliorer l'accès à la protection sociale, ils ne visent généralement pas à combler toutes les lacunes recensées dans le cadre de suivi²⁶² ou dans les recommandations par pays émises dans le cadre du Semestre européen 2020²⁶³. La plupart des mesures (mises en œuvre ou prévues) concernent la couverture formelle des travailleurs atypiques ou non salariés (dans 15 États membres) et l'amélioration de la pertinence (dans 13 États membres), l'accent étant mis sur les pensions, les prestations de chômage et les prestations de maladie. Moins de mesures sont envisagées en ce qui concerne l'accès effectif, la préservation et la transférabilité des droits, ainsi que la transparence et la simplification.

Presque tous les plans ont fait état des mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19. Ces mesures comprennent un assouplissement des règles, une prolongation de la durée et/ou une augmentation des montants des prestations (par exemple, de chômage et de maladie). En outre, un soutien spécifique a été apporté à certains groupes (travailleurs sous contrat précaire, travailleurs indépendants) ou secteurs/professions (secteur culturel, personnel de santé, travailleurs domestiques, etc.)²⁶⁴. Dans l'ensemble, les mesures exceptionnelles ont contribué à étendre la protection sociale à des groupes non couverts précédemment ou partiellement couverts. Toutefois, la majorité des mesures prises en 2020 et au début de 2021 semblent temporaires, ce qui signifie qu'il est peu probable qu'elles deviennent une caractéristique permanente des systèmes de protection sociale²⁶⁵. C'est pourquoi le plan d'action mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux a encouragé les États membres à étendre davantage l'accès à la protection sociale, en utilisant les mesures exceptionnelles prises en réponse à la pandémie de COVID-19 comme source d'inspiration pour des réformes structurelles destinées à améliorer la protection des chômeurs, des travailleurs atypiques et des travailleurs indépendants.

²⁶⁰ Neuf plans prévoient une grande mesure politique (ou législative) (DK, ES, DE, EL, HR, IE, LT, FI, LV) et neuf comprennent trois à six mesures (CY, CZ, EE, FR, IT, MT, NL, PT et RO). La Belgique a présenté plus de 30 mesures dans un programme complet, abordant les différentes dimensions de la recommandation.

²⁶¹ 14 États membres font référence aux mesures prises depuis l'adoption de la recommandation (en novembre 2019), tandis que les mesures prévues pour l'avenir figurent dans 17 plans nationaux.

²⁶² Cadre de suivi sur l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, [disponible en ligne](#).

²⁶³ En 2020, 16 États membres (BG, CY, EE, ES, HU, HR, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI et SK) ont reçu une recommandation par pays sur la protection sociale, souvent très clairement axée sur l'amélioration de l'accès des travailleurs atypiques et des travailleurs indépendants (CY, EE, ES, IT, LT, NL, PL, PT et SI). Depuis octobre 2021, les PRR adoptés pour 17 États membres comprennent des mesures relatives à la protection sociale, dont 14 avaient fait l'objet de recommandations par pays en 2019 ou 2020. La plupart de ces PRR couvrent les recommandations par pays correspondantes, mais rares sont ceux qui y répondent complètement.

²⁶⁴ Voir section 2.4.2 et rapport conjoint sur l'emploi 2021.

²⁶⁵ Voir aussi [Réseau européen de politique sociale \(2021\)](#).

Les mesures nationales récentes visant à combler les lacunes dans la couverture formelle concernent principalement les travailleurs indépendants et les personnes occupant un emploi atypique. La **France** a rendu permanente l'extension des prestations de maladie à tous les travailleurs indépendants, y compris aux professions libérales (dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale adoptée fin 2020). Le gouvernement **irlandais** a proposé une nouvelle indemnité légale de maladie afin d'assurer la protection des travailleurs qui n'ont pas droit à un congé de maladie dans leurs contrats de travail. La **Belgique** prévoit d'améliorer la couverture formelle de certaines catégories (artistes, travailleurs de plateformes, aidants informels, travailleurs du sexe) et d'évaluer et d'adapter le "droit passerelle" qui fournit une aide au revenu aux travailleurs indépendants. La **Roumanie** prévoit d'étendre le congé de paternité aux travailleurs indépendants et de garantir l'accès formel des travailleurs saisonniers et de jour ainsi que des travailleurs de plateformes à toutes les branches de la sécurité sociale. La **République tchèque** a l'intention d'améliorer l'accès des travailleurs atypiques aux prestations de maladie et autres risques connexes (y compris la maternité). **Chypre** prévoit de garantir une couverture sociale complète aux travailleurs indépendants, c'est-à-dire d'étendre la couverture des prestations de chômage et des régimes liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. La **Pologne** a engagé une réforme étendant l'assurance obligatoire, notamment par les régimes de retraite pour les contrats de droit civil, et instauré un enregistrement obligatoire des contrats de travail pour une tâche spécifique afin d'éviter que ce type de contrats ne soit utilisé à mauvais escient. Enfin, la **Grèce** envisage d'étendre l'accès aux prestations de maladie aux travailleurs indépendants.

En ce qui concerne la pertinence, plusieurs mesures nationales incluses dans les plans portent sur la situation des pensions, notamment pour les travailleurs indépendants. Par exemple, la **Lettonie** a décidé d'adapter les calculs des cotisations pour les travailleurs indépendants, notamment pour soutenir le caractère satisfaisant des futures pensions, tandis que la **Belgique** prévoit de revaloriser les retraites légales des travailleurs indépendants, tandis que l'**Espagne** prévoit d'intervenir sur ces deux aspects. L'**Autriche**, l'**Allemagne**²⁶⁶ et l'**Estonie** ont pris des mesures visant à améliorer le caractère satisfaisant des retraites, notamment pour les personnes ayant de faibles droits, et la **République tchèque** a présenté une réforme des retraites visant à améliorer l'équité du système (y compris en ce qui concerne les écarts entre les hommes et les femmes).

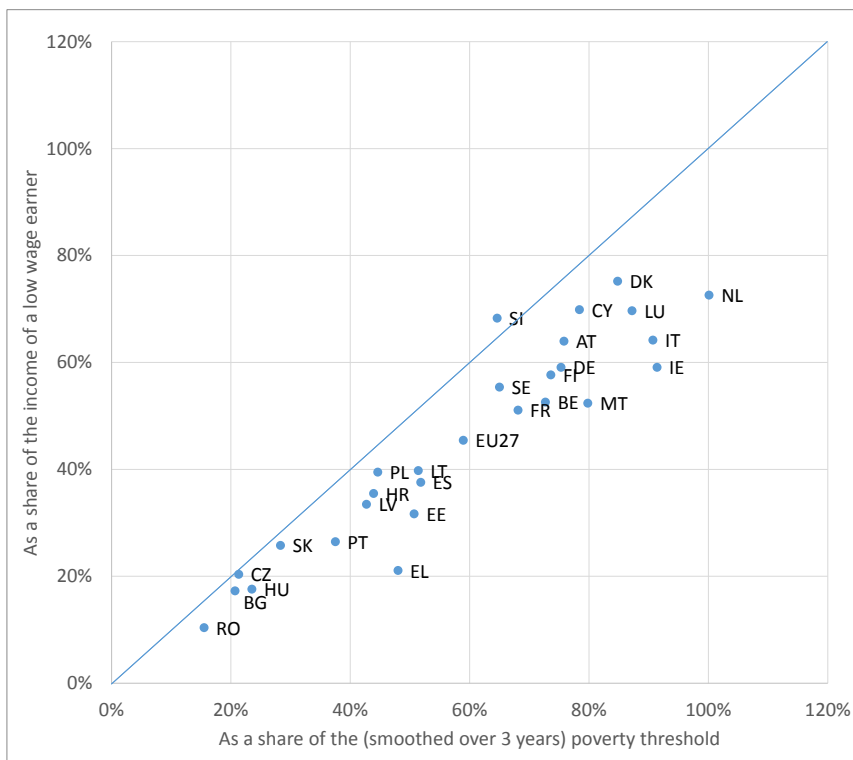
²⁶⁶ L'Allemagne a introduit une prestation complémentaire de retraite calculée individuellement pour les cotisants de longue durée au régime de pension légal sur la base de faibles revenus (Grundrente).

La pertinence des régimes de revenu minimum s'est détériorée dans presque tous les États membres en 2019. Le caractère adéquat des prestations de revenu minimum peut être contrôlé²⁶⁷ en comparant le revenu des bénéficiaires avec le seuil de pauvreté national et avec le revenu d'un travailleur à bas salaire. 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. Pour la dernière année de réalisation du revenu disponible (2019), la pertinence des régimes de revenu minimum s'est détériorée dans l'ensemble de l'UE, reflétant le retard pris par le revenu des bénéficiaires du revenu minimum par rapport à l'évolution globale des revenus avant la crise de la COVID-19. Cette érosion a été plus importante dans certains pays, en comparaison avec le revenu d'un travailleur à bas salaires (Malte -5,8 pp, Croatie -3,2 pp, Roumanie -2,9 pp) ou le seuil de pauvreté (France -6,3 pp, Grèce -6 pp). Au contraire, la pertinence a sensiblement augmenté en Italie à la suite de la réforme de 2019 et, dans une moindre mesure, en Lituanie (13,6 pp) et en Slovénie (15,2 pp). Dans quelques pays, le caractère adéquat du revenu minimum est proche du seuil de pauvreté (Pays-Bas, Irlande et Italie), tandis qu'il est resté inférieure à un tiers du seuil de pauvreté en Roumanie, en Bulgarie, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie - voir graphique 2.4.8.

²⁶⁷ Selon la méthodologie convenue dans le cadre d'[évaluation comparative](#) sur le revenu minimum, voir les rapports conjoints sur l'emploi de 2019, de 2020 et de 2021.

Graphique 2.4.8: le caractère adéquat de l'aide au revenu minimum varie fortement d'un État membre à l'autre

Revenu net des bénéficiaires d'un revenu minimum en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (lissé sur trois ans) et du revenu d'un travailleur à bas salaire (année de réalisation du revenu 2019)



Remarque: le graphique ne porte que sur des personnes célibataires et sans enfant. Le revenu net d'un bénéficiaire du revenu minimum peut aussi inclure d'autres types de prestations (par exemple, des allocations de logement), outre le revenu minimum. Le travailleur à bas salaire pris pour référence gagne 50 % du salaire moyen et travaille à temps plein. Source: calculs de la DG EMPL à partir des microdonnées EU-SILC.

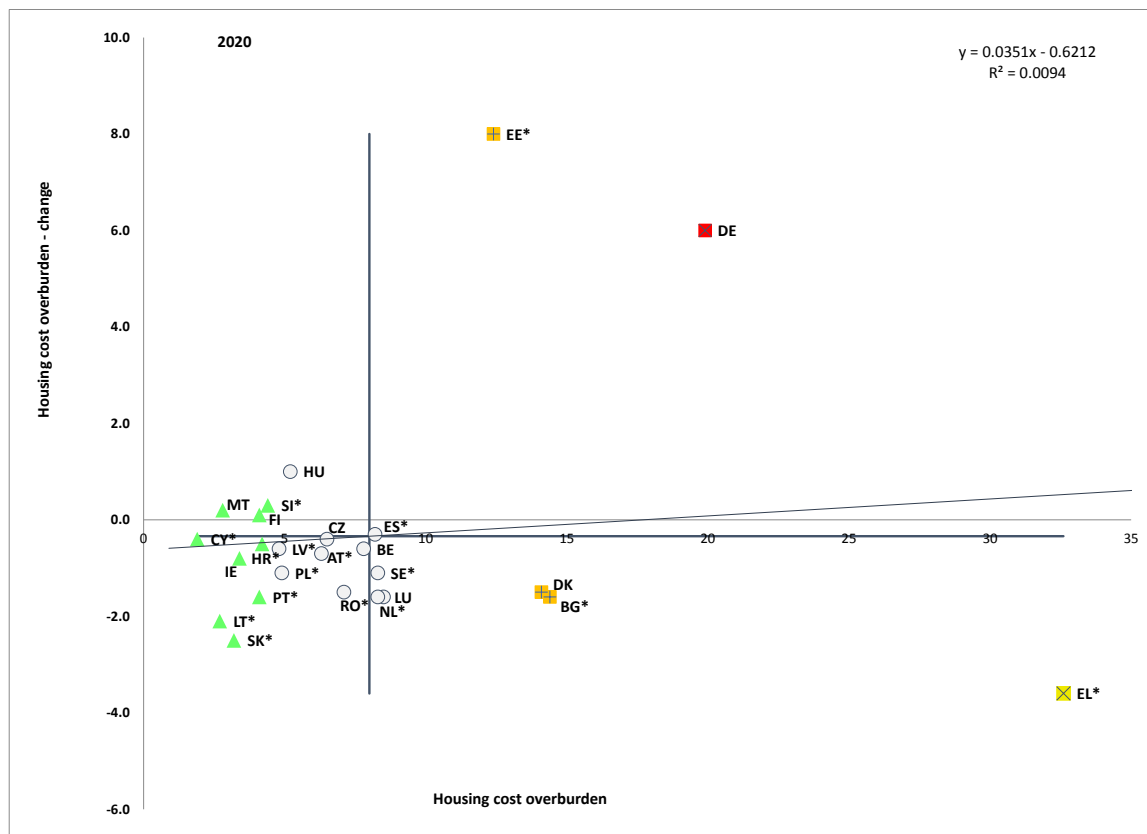
Le taux de surcharge des coûts du logement²⁶⁸ a continué de diminuer légèrement avant la crise. En 2019 (année de réalisation du revenu correspondant à l'indicateur 2020), environ un dixième de la population de l'UE vivait dans des ménages qui consacraient 40 % ou plus de leur revenu disponible (équivalent) au logement. Ce taux était le plus élevé en Grèce (32,6 %), ainsi qu'en Allemagne, en Bulgarie et au Danemark (environ 15 % ou plus) et le plus faible en Slovaquie, à Chypre, en Lituanie et à Malte (moins de 3 %) - voir graphique 2.4.9. Tant les chiffres absolus que l'ordre des pays sont relativement similaires pour les personnes de moins de 30 ans et pour le reste de la population. Au sein de la population menacée de pauvreté, le taux de surcharge des coûts du logement était nettement plus élevé (37,8 % en 2020), avec d'importantes disparités entre les États membres. En Grèce, 82,5 % de la population menacée de pauvreté a été surchargée par les coûts du logement, contre environ deux tiers de la population du Danemark et d'Allemagne. En Lituanie, à Malte, à Chypre et en Slovaquie, cette proportion était d'environ 10 % ou moins. En général, les locataires, que ce soit sur le marché locatif privé ou sur le marché locatif à prix réduits, sont plus touchés par le problème de l'accessibilité financière au logement (25,2 %) que les propriétaires ayant une hypothèque (6,2 %)²⁶⁹.

²⁶⁸ L'indicateur mesure la part de la population vivant dans des ménages au sein desquels les coûts totaux du logement représentent plus de 40 % du revenu disponible (hors indemnités de logement). Selon les [orientations méthodologiques et la description des variables EU-SILC \(version d'avril 2020\)](#), les indemnités (uniquement celles sous condition de ressources) comprennent les allocations de logement et les prestations en faveur des propriétaires occupant le logement, mais pas les avantages fiscaux et les transferts en capital. Ce document définit les coûts du logement comme des coûts mensuels et effectivement payés, en lien avec le droit du ménage de vivre dans le logement. Ces coûts comprennent l'assurance structurelle (pour les locataires: si elle est payée), les services et les charges (évacuation des eaux usées, évacuation des déchets, etc.; obligatoires pour les propriétaires, pour les locataires: s'ils sont payés), l'entretien régulier et les réparations habituelles, les taxes (pour les locataires: sur le logement, le cas échéant) et le coût des commodités (eau, électricité, gaz et chauffage). Pour les propriétaires qui remboursent un prêt hypothécaire, le paiement des intérêts est compris (déduction faite d'un éventuel allègement fiscal, mais sans déduction des allocations de logement). Pour les locataires qui payent un loyer au prix du marché ou réduit, le paiement du loyer est compris. Pour les locataires exemptés de loyer, les allocations de logement ne devraient pas être déduites du coût total du logement.

²⁶⁹ Eurostat indicator [[ilc_lvho07c](#)].

Graphique 2.4.9: le taux de surcharge des coûts du logement a diminué en moyenne avant la crise, mais avec des différences substantielles entre les États membres

Proportion de personnes vivant dans des ménages présentant une surcharge des coûts du logement (en %), niveaux de 2020 et variations par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données ne sont pas disponibles pour FR et IT, elles sont provisoires pour LV et PL. Rupture dans les séries pour BE, DK, DE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. En conséquence, les données relatives à des années différentes ne sont plus comparables. Les changements statistiquement significatifs sont suivis d'un astérisque (*).

Source: Eurostat, [[tespm140](#)].

Les familles avec enfants et les familles monoparentales connaissaient déjà des difficultés de logement plus élevées avant la crise. En 2019, 6,5 % des ménages composés d'un parent isolé ayant des enfants à charge ont été confrontés à une privation grave de logement, contre 4 % pour l'ensemble de la population.²⁷⁰ Des taux plus élevés ont été enregistrés en Grèce, en Espagne, en Roumanie, en Suède et au Danemark. Les données d'enquête recueillies par Eurofound²⁷¹ en 2019 indiquent que l'insécurité en matière de logement était plus élevée pour les ménages ayant des enfants que pour les ménages sans enfants (6,6 % contre 4,1 %). En outre, les personnes sans abri étaient davantage exposées à des problèmes de santé et touchées par l'interruption de la prestation de services pendant les périodes de confinement. Dans l'ensemble, la crise de la COVID-19 a amplifié les défis de longue date en matière de logement et les inégalités préexistantes en matière d'occupation et de conditions de logement, y compris pour ceux qui étaient déjà exclus du logement auparavant²⁷².

²⁷⁰ Indicateur Eurostat [[ilc_mdho06](#)].

²⁷¹ Voir [Eurofound \(2021\), L'éducation, la santé et le logement: Comment l'accès a changé pour les enfants et les familles en 2020, série COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg](#).

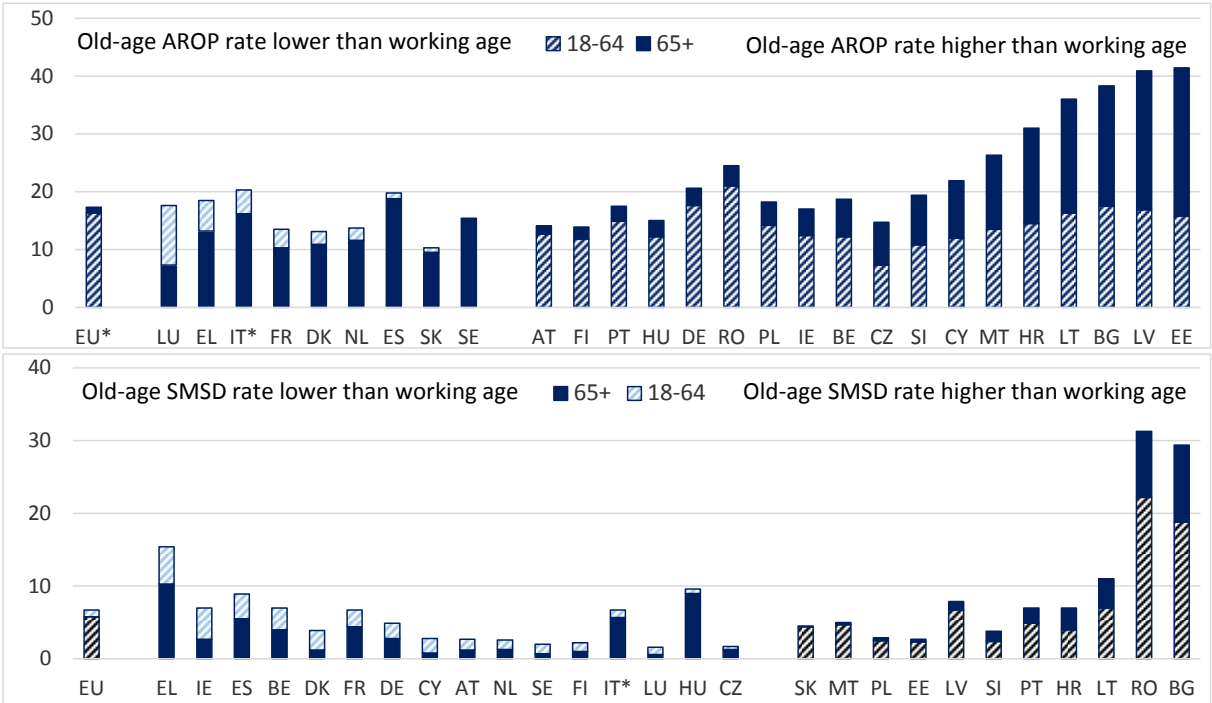
²⁷² Voir, par exemple, une analyse préliminaire de l'OCDE sur la manière dont la pandémie de COVID-19 pourrait avoir une incidence sur l'accessibilité financière au logement à l'avenir: "[Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable](#)" ([Construire pour des lendemains meilleurs: Politiques visant à rendre le logement plus abordable](#)), notes d'information sur l'emploi, le travail et les affaires sociales, OCDE, Paris.

Grâce aussi à l'efficacité des régimes de retraite, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale parmi les personnes âgées (65 +) est demeuré globalement stable. En 2020, le taux AROPE pour les personnes âgées de 65 ans ou plus dans l'UE était de 20,3 %, avec un écart persistant entre les hommes et les femmes (23 % pour les femmes contre 16,9 % pour les hommes). Dans le même temps, les deux composantes AROPE²⁷³ pour les personnes âgées affichent des tendances opposées, et des différences importantes subsistent entre les États membres. Le taux AROP pour les personnes âgées de 65 ans et plus était de 17,3 % en 2020 dans l'UE, soit un taux plus élevé que pour les personnes âgées de 18 à 64 ans (16,3 %). Cela constitue un renversement par rapport à la décennie précédente, au cours de laquelle la crise avait entraîné une baisse des revenus du travail, tandis que les pensions avaient conservé leur valeur. Dans six États membres, plus d'une personne âgée sur quatre est exposée au risque de pauvreté - voir le tableau supérieur du graphique 2.4.10. Parallèlement, la privation matérielle et sociale grave (PMSG) chez les personnes âgées a continué de diminuer et est inférieure à celle des personnes en âge de travailler au niveau de l'UE (5,8 % contre 6,8 % en 2020). Toutefois, dans certains États membres, c'est le contraire qui est vrai; dans deux pays, plus d'une personne âgée sur quatre est exposée au PMSG - voir le tableau supérieur du graphique 2.4.10.

²⁷³ L'indicateur du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour la population âgée de 65 ans et plus ne comporte que deux composantes (pauvreté monétaire et privation matérielle et sociale grave), la faible intensité de travail n'étant pas applicable à la population âgée.

Graphique 2.4.10: les personnes de plus de 65 ans sont désormais en moyenne moins protégées contre la pauvreté que la population en âge de travailler, mais elles sont moins souvent exposées au risque de privation matérielle ou sociale grave dans la plupart des États membres

Taux de risque de pauvreté (tableau supérieur) et privation matérielle ou sociale grave (tableau inférieur) par tranche d'âge (% , 2020)



Remarque: à gauche, la barre 18-64 s'ajoute aux 65 +; à droite, la barre 65 + s'ajoute aux 18-64. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur AROPE à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. Ce changement entraînant une rupture dans les séries chronologiques, Eurostat a publié une estimation de la valeur AROPE 2019 pour l'Allemagne, comparable à celle de 2020, sur laquelle se fonde l'analyse actuelle.

Source: Eurostat [[ilc_li02](#)] et [[ilc_mdspd11](#)]. Italie: données de 2019.

Les pensions s'élèvent en moyenne à plus de la moitié des revenus de fin de carrière. Dans l'EU-27, la pension moyenne des personnes âgées de 65 à 74 ans s'élevait à 57 % des revenus professionnels des personnes âgées de 50 à 59 ans en 2019.²⁷⁴ Ce ratio a augmenté depuis 2010, où il s'établissait à 53 %. Dans certains pays, ce taux de remplacement agrégé est nettement supérieur à 70 %, en particulier au Luxembourg, en Grèce, en Italie, au Portugal et en Espagne. Par conséquent, ces pays font aussi partie des pays où la pauvreté des personnes âgées est inférieure à la pauvreté des personnes en âge de travailler.²⁷⁵ En revanche, dans 14 pays, le ratio est inférieur à 50 % et, dans trois d'entre eux, inférieur à 40 % (Irlande, Croatie et Bulgarie). Dans la majorité des pays, le ratio est plus faible chez les femmes, mais onze États membres enregistrent au contraire des taux de remplacement nettement plus élevés chez les femmes, et ce, notamment en République tchèque, en Estonie, au Danemark et en Slovaquie.

L'incidence de la pandémie de COVID-19 a inversé la tendance à l'amélioration de l'espérance de vie dans l'UE. À la suite de l'apparition de la pandémie, l'indicateur "espérance de vie à la naissance", qui rend bien compte des incidences sur la santé, aurait diminué dans la grande majorité des États membres de l'UE - voir graphique 2.4.11²⁷⁶. Cette érosion marque un écart par rapport à une tendance décennale à l'augmentation de l'espérance de vie. Les baisses les plus importantes par rapport à 2019 ont été enregistrées en Espagne (-1,6 an) et en Bulgarie (-1,5), suivies par la Lituanie, la Pologne et la Roumanie (-1,4 environ). Les pertes d'espérance de vie peuvent avoir touché plus durement les personnes défavorisées. Par exemple, déjà avant la crise, l'espérance de vie des Roms était, en moyenne, inférieure de dix ans à celle de la population en général²⁷⁷.

²⁷⁴ Voir [ension Adequacy Report 2021](#)P (rapport 2021 sur le caractère satisfaisant des retraites), page 40.

²⁷⁵ Comme le montre l'indicateur Eurostat [[ilc_pnp3](#)]. L'indicateur correspond au rapport entre les pensions brutes individuelles médianes des personnes de 65 à 74 ans et les revenus bruts individuels médians des personnes de 50 à 59 ans, autres prestations sociales exclues.

²⁷⁶ L'espérance de vie est un indicateur de mortalité sur une période, qui reflète la durée de vie moyenne d'une population soumise aux taux de mortalité de la période sélectionnée, sensible à des variations négatives autant que positives en l'espace d'une année. Une autre évaluation peut être fondée sur l'indicateur de mortalité excessive, comme aux pages 33-34 du rapport [Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2021](#).

²⁷⁷ Voir Vincze et al. (2019) "[Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation](#)" (Prévalence des maladies chroniques et du handicap limitant les activités chez les Roms et les non-Roms: une enquête transversale fondée sur des recensements), *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (19), p. 3620.

Graphique 2.4.11: la pandémie de COVID-19 a inversé l'augmentation récente de l'espérance de vie

Espérance de vie à la naissance (en nombre d'années), États membres classés par ordre décroissant de l'espérance de vie par rapport à 2019



Remarque: les données pour 2020 sont provisoires pour tous les États membres et ne sont pas disponibles pour IE. La moyenne de l'EU-27 est calculée sans IE.

Source: Eurostat, indicateur [\[demo_mlexpec\]](#)

Malgré la pandémie, les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits étaient globalement stables dans la plupart des États membres en 2020, mais les variations sont considérables d'un État membre à l'autre (voir graphique 2.4.12²⁷⁸). La Pologne, la France, la Lettonie et la Finlande ont enregistré les augmentations les plus importantes (de respectivement 8,5 pp, 1,4 pp, 1 pp et 0,7 pp), la Pologne affichant un taux de besoins non satisfaits relativement élevé de 12,7 % et étant signalée comme se trouvant dans une "situation critique".²⁷⁹ Au contraire, l'Estonie et la Grèce ont enregistré de fortes baisses (respectivement de 2,5 pp et 1,7 pp), avec des niveaux néanmoins assez élevés en 2020 (13 % et 6,4 %). Dans un groupe non négligeable de pays (Malte, Autriche, Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas, Chypre, Espagne et Hongrie), la proportion de personnes déclarant des besoins de traitement médical non satisfaits est restée très faible (moins de 1 %) malgré la pandémie, avec des baisses significatives à Chypre et en Hongrie, qui ont rejoint ce groupe en 2020. Entre autres²⁸⁰, les personnes vivant au sein de ménages à faibles revenus sont plus vulnérables aux conséquences des besoins médicaux non satisfaits, même si l'ampleur de l'écart par rapport à l'ensemble de la population varie d'un État membre à l'autre²⁸¹. Des différences régionales en ce qui concerne les besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits apparaissent principalement entre les États membres, mais certaines variations notables sont enregistrées en Grèce, en Roumanie, en Suède et en Hongrie (voir graphique 10 à l'annexe 3).

²⁷⁸ Les données pour dix pays sont provisoires, présentent une rupture de série, ou sont manquantes. Voir remarque sous le graphique.

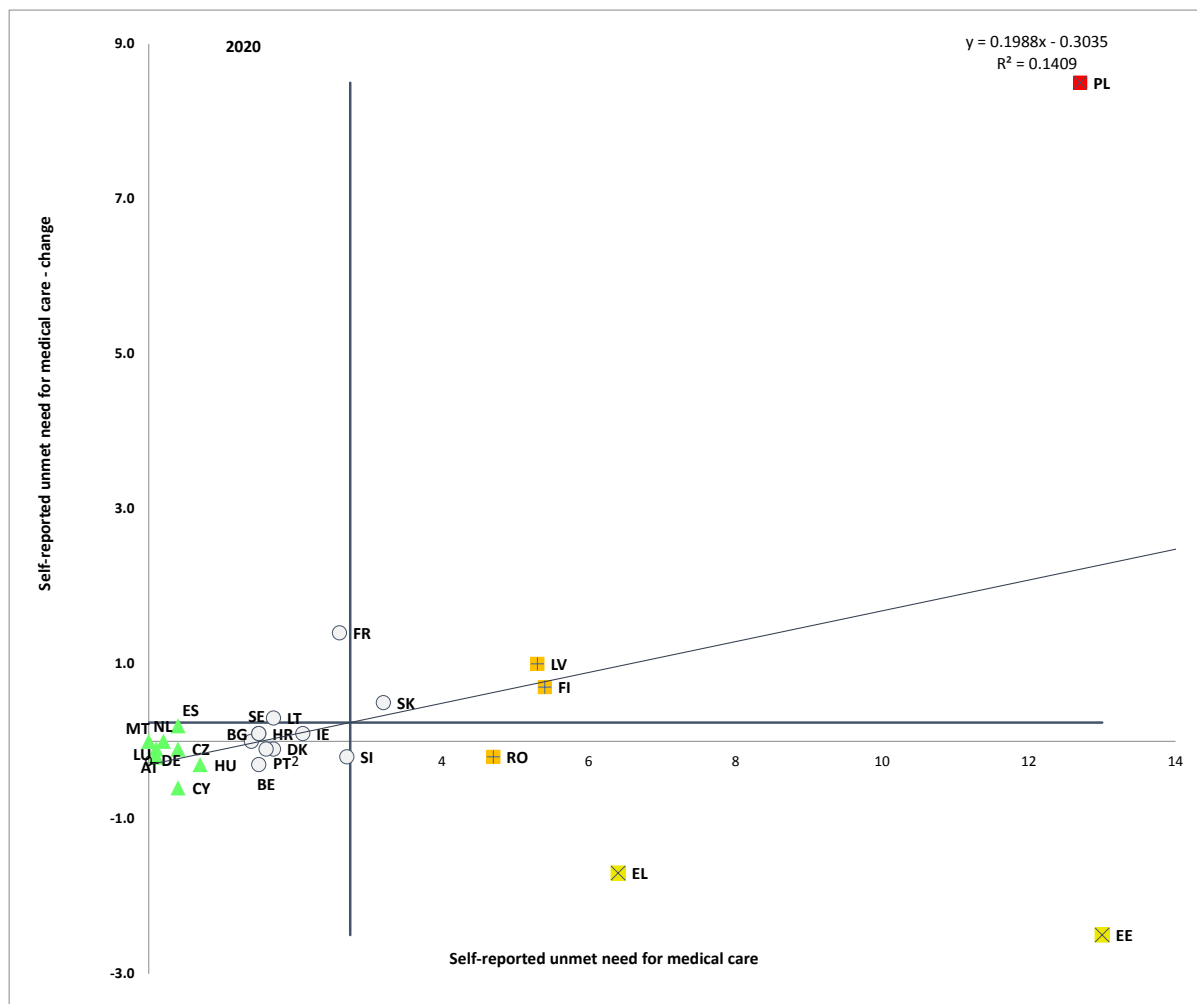
²⁷⁹ L'enquête "[Vivre, travailler et COVID-19](#)" d'Eurofound, couvrant à peu près la même période, indique que 18 % des personnes interrogées dans l'ensemble de l'UE ont signalé des besoins médicaux non satisfaits pendant la pandémie.

²⁸⁰ En particulier, les personnes placées en institution, les personnes handicapées, les Roms et les gens du voyage, les réfugiés et les migrants, ou les sans-abri ([FRA, rapport sur les droits fondamentaux 2021](#)).

²⁸¹ Voir les indicateurs d'Eurostat [[hlth_silc_29](#)] et [[hlth_silc_31](#)] pour les ventilations des "besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits".

Graphique 2.4.12: de grandes différences au niveau des besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits ont été enregistrées entre les États membres avant la crise de la COVID-19

Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits, niveaux de 2020 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social)



Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée en annexe. Les données pour IT ne sont pas disponibles, et elles sont provisoires pour FR, LV et PL. Rupture dans les séries pour BE, DE, IE et LU. Depuis 2020, l'Allemagne transmet des données sur l'indicateur à l'EU-SILC à partir d'une enquête (le "Mikrozensus") différente de la précédente. En conséquence, les données relatives à des années différentes ne sont plus comparables.

Source: Eurostat, [[tespm_110](#)].

2.4.2 Mesures adoptées

En 2020 et en 2021, dans le contexte de la crise de la COVID-19, les États membres ont introduit un certain nombre de mesures temporaires et permanentes d'aide au revenu. Ces deux années ont mis en évidence les lacunes des systèmes de protection sociale qui touchent en particulier les personnes en situation de vulnérabilité (comme les ménages à faibles revenus sans revenu lié au travail ou les personnes occupant des emplois précaires). Les gouvernements ont donc adopté à la fois des mesures d'urgence et des mesures permanentes, introduisant de nouveaux régimes ou adaptant les régimes existants et garantissant une meilleure pertinence et une meilleure couverture des prestations pour tous, y compris les prestations de dernier ressort.

Des mesures d'aide au revenu d'urgence ont été introduites ou adaptées en fonction des besoins engendrés par la crise de la COVID-19. Par exemple, tout au long de la pandémie, la **Grèce** a prolongé de trois mois le droit au revenu minimum garanti et aux allocations de logement afin d'éviter aux personnes concernées d'avoir à se déplacer pour présenter de nouvelles demandes. En **Italie**, le gouvernement a renouvelé jusqu'en septembre 2021 le revenu d'urgence (Reddito di Emergenza), introduit en mai 2020 à titre de mesure temporaire sur les revenus d'urgence pour les ménages n'ayant pas accès au régime de revenu minimum. En **Slovaquie**, les personnes qui n'avaient pas de revenu ou d'allocation, après avoir perdu un emploi qu'elles occupaient avant le 12 mars 2020 en raison de la pandémie, pouvaient prétendre à une subvention mensuelle "de secours", qui était en vigueur jusqu'au 1er juillet 2021. Aux **Pays-Bas**, le gouvernement a alloué des fonds supplémentaires temporaires aux municipalités afin qu'elles puissent fournir une aide sociale supplémentaire à compter de janvier 2021 aux personnes ayant perdu des revenus en raison de la crise, afin de couvrir les coûts de logement tels que les loyers ou les remboursements de prêts hypothécaires, les services d'utilité publique (électricité, eau, gaz), les taxes municipales (TONK). En **Belgique**, le gouvernement a augmenté les revenus minimums temporaires de 50 EUR par mois (jusqu'à fin décembre 2021).

Outre les mesures d'urgence, des modifications permanentes des régimes existants ont été adoptées, en vue de renforcer la résilience sociale de manière plus permanente, conformément aux principes 12 (protection sociale) et 14 (revenu minimum) du socle. La facilité pour la reprise et la résilience a fourni un financement supplémentaire substantiel de l'UE à cet effet. En **Espagne**, la facilité financera des projets pilotes de parcours d'intégration efficaces pour les bénéficiaires du régime national de revenu minimum récemment mis en place. En outre, la loi sur le revenu minimal vital a introduit des modifications visant à améliorer le taux d'utilisation, par exemple en tenant compte des revenus de l'année en cours (au lieu de l'année précédente) à la demande du demandeur. Elle permet également aux entités du secteur tertiaire de certifier certaines exigences liées à la résidence, à la composition des ménages et à la vulnérabilité des personnes sollicitant le revenu minimal vital. L'une des étapes du PRR **letton** est une mise à jour de la réforme du revenu minimum pour 2022-2024, qui prévoit une méthode unifiée et fondée sur des données probantes pour le calcul du revenu minimum général (RMG) et une indexation annuelle alignée sur l'évolution globale des revenus. D'ici la fin de 2022, la **Roumanie** prévoit d'achever la réforme du revenu minimal d'insertion, notamment en augmentant la pertinence, le ciblage et la couverture des prestations et des incitations à l'emploi. Plusieurs États membres ont mis à jour leurs régimes de revenu minimum en augmentant le niveau des prestations, en particulier pour les personnes les plus vulnérables. Depuis juillet 2021, la **Lituanie** accorde une prestation supplémentaire aux personnes célibataires de plus de 65 ans et aux personnes handicapées qui, sinon, n'ont pas droit à une pension de survie. **Malte** a augmenté les taux maximaux d'aide complémentaire pour les couples à faibles revenus et les personnes célibataires. Un complément à cette aide, déjà introduit en 2020 pour les personnes âgées de 65 ans et plus et menacées de pauvreté, a été étendu en 2021 à toutes les personnes de cette tranche d'âge, qu'elles soient exposées ou non à des risques de pauvreté. Malte a également introduit des prestations d'urgence pour: 1) les parents qui sont empêchés de télétravailler lorsque leurs enfants ne fréquentent pas l'école, 2) les personnes souffrant d'un handicap, 3) les personnes vulnérables et 4) les personnes ayant perdu leur emploi. Malta Enterprise a également instauré un complément salarial pour aider les employeurs à maintenir les postes de travail de leurs salariés.

Les États membres ont aussi introduit des mesures temporaires pour aider les familles pendant la crise de la COVID-19. Un fonds de 500 millions d'EUR a été établi par l'**Italie** pour financer des interventions de solidarité alimentaire et aider les familles vulnérables à payer leur loyer et leurs factures de consommation courante. En **République tchèque**, les parents dont les enfants ont été renvoyés à la maison par l'école en raison de la pandémie ont pu demander un congé de soins rémunéré entre octobre 2020 et juin 2021. En **Lettonie**, une allocation unique de 500 EUR a été versée à chaque enfant. Dans la Région de Bruxelles, en **Belgique**, les ménages vulnérables ont reçu une allocation unique de 100 EUR par enfant pour l'année scolaire 2020-2021, tandis qu'en Flandre, les allocations familiales pour les ménages vulnérables ont été temporairement augmentées. La **Bulgarie** a accordé une allocation mensuelle ciblée aux parents à faibles revenus ayant des enfants de moins de 14 ans et qui, en cas de fermeture des établissements d'enseignement, devaient rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants et ne pouvaient ni travailler à distance ni prendre de congés payés. Cette allocation s'élevait à 100-150 % du salaire minimum (pour, respectivement, un et deux enfants ou plus en cas de fermeture de plus de dix jours).

Les montants, les méthodes de calcul et les périodes d'admissibilité aux prestations parentales ainsi qu'aux prestations et aux allocations familiales sont devenus plus généreux dans plusieurs États membres. En **Estonie** et en **Lituanie**, les bases de calcul des prestations familiales, de maternité, de paternité et parentales ont été revues afin que les parents puissent percevoir des montants reflétant leurs revenus antérieurs à la pandémie (c'est-à-dire généralement plus élevés). En **Lettonie**, les personnes dont le congé parental a expiré pendant la crise de la COVID-19 et qui n'ont pas pu reprendre le travail ont bénéficié d'une allocation mensuelle allant jusqu'à 700 EUR jusqu'en juin 2021. Dans la **région bruxelloise (Belgique)**, les jeunes de moins de 21 ans qui se trouvaient en "période d'insertion professionnelle" pouvaient prétendre à des allocations familiales, même s'ils n'avaient pas terminé leurs études secondaires. En **Lettonie**, une augmentation substantielle et permanente des prestations familiales est prévue pour 2022, en faveur principalement des familles nombreuses. En **Lituanie**, le montant des allocations familiales universelles a été porté à 70 EUR par mois, et la prestation supplémentaire (pour les enfants handicapés ou dans des familles défavorisées ou nombreuses) à 111,20 EUR. En **Hongrie**, l'allocation pour soins aux nourrissons a été augmentée en juillet 2021, passant de 70 % à 100 % des revenus bruts antérieurs sans plafond. Étant donné que cette allocation n'est pas soumise aux cotisations sociales et aux cotisations de pension, elle est plus élevée que les revenus nets antérieurs, alors que, en n'étant pas plafonnée, elle bénéficie le plus aux ménages les plus aisés. En **Roumanie**, les allocations familiales devraient augmenter de 20 % le 1^{er} janvier 2022.

En **Espagne**, un complément pour les enfants des familles bénéficiaires du revenu minimal vital est introduit en 2022. Il augmentera le montant du revenu minimal vital d'un montant fixe par enfant mineur, en fonction de l'âge, et étend la couverture aux familles qui n'ont pas droit au revenu minimal vital mais dont le revenu est inférieur à trois fois et la richesse inférieure à 1,5 fois les seuils respectifs fixés pour ledit revenu. En **Slovaquie**, le gouvernement a introduit une "allocation parentale pandémique" afin de fournir un revenu aux parents qui n'ont pas droit à une allocation de soins ou dont l'allocation est inférieure au montant de l'allocation parentale, afin qu'ils puissent assurer de manière adéquate la prise en charge de l'enfant pendant la crise. Le montant est identique à celui de l'allocation parentale normale. À partir du 1^{er} janvier 2022, le versement de l'allocation parentale pandémique sera suspendu. En octobre 2021, une allocation unique pour enfants à charge liée à la pandémie, d'un montant total de 100 EUR par enfant, a été versée aux familles ayant des enfants de moins de 18 ans à charge. Depuis avril 2021, la Slovaquie prévoit également une nouvelle allocation de grossesse à partir de la 27^e semaine de grossesse, dont le montant mensuel se situait entre 215,5 EUR et 333,9 EUR en 2021.

Des mesures spécifiques ont aussi été prises pour lutter contre la pauvreté infantile et soutenir l'inclusion sociale des enfants vulnérables, conformément au principe 11 du socle (accueil de l'enfance et aide à l'enfance). En **République tchèque**, depuis juillet 2021, les parents d'enfants pour lesquels l'autre parent ne verse pas de pension alimentaire peuvent demander au SPE de verser une pension de remplacement, à concurrence d'un montant fixé par la justice (mais pas plus de 3 000 CZK, soit environ 118 EUR par mois). En **Lituanie**, les élèves de deuxième année étaient aussi couverts par la gratuité pour tous des repas scolaires depuis septembre 2021. En **France**, un projet de loi visant à protéger le bien-être des enfants placés sous la protection de l'État modernise le cadre des familles d'accueil et la gouvernance nationale de la protection de l'enfance.

En 2020-2021, les États membres ont continué de prendre des mesures pour venir en aide aux personnes touchées par la crise et insuffisamment couvertes par la protection sociale, telles que les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants, conformément aux principes 12 (protection sociale) et 13 (prestations de chômage) du socle. La plupart de ces mesures étaient temporaires²⁸², bien que certains pays aient aussi entrepris des réformes plus structurelles pour étendre la couverture ou la pertinence de leurs systèmes de protection sociale. Par exemple, la **Finlande** a temporairement relâché les conditions d'accès aux aides à l'emploi pour les entrepreneurs et travailleurs indépendants, tandis que l'**Allemagne**, l'**Autriche** et l'**Espagne** ont facilité l'accès aux prestations de chômage pour les artistes. Les **Pays-Bas** ont adopté plusieurs trains de mesures d'aide temporaire au revenu (TOZO), principalement pour les travailleurs indépendants sans salariés. La **Belgique** a étendu le "droit passerelle" (allocation en cas de faillite) aux travailleurs indépendants qui ont subi une baisse importante de leur chiffre d'affaires ou ont été contraints de suspendre leur activité. L'**Espagne** a soutenu les travailleurs indépendants touchés par la crise au moyen d'une allocation extraordinaire et d'une dispense des cotisations. La **Lituanie** a contribué aux revenus des travailleurs indépendants dont les activités étaient touchées par des mises en quarantaine et dont les revenus avaient été réduits d'au moins 30 %, tandis que la **Grèce** a fourni une aide spécifique au revenu pour les travailleurs indépendants dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme et de la pêche côtière.

Les États membres ont facilité l'accès aux prestations de maladie et ont aussi pris certaines mesures pour renforcer l'accès aux soins de santé, notamment en ce qui concerne la COVID-19. La **Lituanie** a étendu la liste des personnes pouvant bénéficier des prestations de maladie liées à la COVID-19. La **Roumanie** a adopté une nouvelle catégorie de congés pour offrir un congé maladie complet aux personnes qui ont reçu l'ordre de se mettre en quarantaine. Pendant la crise de la COVID-19, la **Slovaquie** a créé une prestation de maladie pandémique (d'un montant plus généreux et sans indemnité de maladie à verser par l'employeur, par rapport à une prestation de maladie "normale") pour le cas où un travailleur salarié ou non salarié est temporairement incapable de travailler en raison de mesures de quarantaine ou d'isolement (prestation supprimée depuis le 1^{er} décembre 2021).

²⁸² Voir [Réseau européen de politique sociale \(2021\)](#) "Social Protection and Inclusion Policy responses to the COVID-19 crisis. An analysis of policies in 35 countries" (Réponses politiques en matière de protection sociale et d'inclusion sociale à la crise de la COVID-19. Une analyse des politiques de 35 pays).

Elle a également amélioré l'accès à une prestation d'accident pour les salariés reconnus en incapacité temporaire de travail en raison de la COVID-19, lorsque l'infection est liée à l'emploi exercé. En outre, l'**Estonie** a financé temporairement le paiement des prestations à partir du deuxième jour de maladie, la **Lettonie** a financé le paiement de prestations de maladie pendant une période prolongée dans les cas liés à la COVID-19 et instauré une allocation temporaire, et la **Belgique** a temporairement augmenté le niveau des prestations, tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants. L'**Estonie** a pris des mesures pour faciliter l'accès des personnes non assurées aux soins de santé liés à COVID-19. À l'inverse, la **Hongrie** a supprimé le droit à des soins de santé gratuits pour les personnes non assurées, en vue notamment de réduire le travail non déclaré. En **France**, les employeurs publics financeront 50 % de l'assurance maladie complémentaire pour les salariés du secteur public.

Les États membres ont pris des mesures temporaires et permanentes pour améliorer l'admissibilité aux prestations et aux services liés au handicap et la pertinence de ceux-ci, conformément au principe 17 du socle (sur l'inclusion des personnes handicapées). En **Italie**, les chômeurs ou les mères célibataires ayant des enfants à charge souffrant d'un handicap reconnu recevront une contribution mensuelle allant jusqu'à 500 EUR nets pour 2021, 2022 et 2023. La **Lettonie** a alloué une allocation unique de 200 EUR aux bénéficiaires de l'allocation de soins pour handicapés ou de l'allocation pour personnes handicapées nécessitant des soins (en plus des bénéficiaires de pensions de vieillesse, d'invalidité ou de survie). **Malte** a introduit une allocation permanente de 300 EUR par an pour les parents qui doivent quitter leur emploi pour s'occuper d'un enfant âgé de plus de 16 ans ayant droit à une aide renforcée en cas de handicap grave. À la suite de la réforme du cadre d'assistance aux personnes handicapées lancée en 2017 et de l'introduction ultérieure de nouvelles prestations et d'une couverture plus large ces dernières années, **Malte** a aussi élargi le groupe pouvant bénéficier de l'allocation pour handicap grave aux personnes souffrant de déficience intellectuelle. Depuis juillet 2021, la **Lituanie** accorde à toutes les personnes handicapées le droit d'être assistées par un assistant personnel. Si le revenu de la personne handicapée est inférieur à 256 EUR, l'aide est gratuite et, s'il est supérieur, le montant versé pour l'assistant personnel ne doit pas dépasser 20 % des revenus de la personne handicapée.

Le **Portugal** a étendu la prestation sociale aux personnes dont le handicap résulte de certains accidents et a prévu un cumul avec l'allocation accordée aux aidants proches ou le versement à un établissement où des soins sont dispensés. Le **Luxembourg** a augmenté de 2,8 % le revenu d'inclusion sociale (REVIS) et le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) à partir du 1^{er} janvier 2021. Le PRR de la **Roumanie** prévoit qu'au moins 8 455 personnes handicapées placées en institution reçoivent une aide en vue de leur sortie et de la mise en œuvre d'un "parcours de vie autonome".

L'accessibilité des services sociaux, en particulier à distance, s'est améliorée dans certains États membres en réaction à la limitation des contacts interpersonnels pendant la pandémie, conformément au principe 20 du socle (sur l'accès aux services essentiels). Bon nombre des services ou fonctions spécifiques nécessitant des contacts personnels, tels que des conseils ou des visites à domicile, ont été suspendus après le début de la pandémie. Ce changement a mis en évidence la nécessité de moderniser les services sociaux, notamment par un recours accru aux technologies numériques. Une réforme en cours en **Bulgarie** prévoit l'élaboration d'une carte nationale des services sociaux, en collaboration avec les municipalités. Un projet spécifique du FSE soutiendra la mise en place du cadre méthodologique, la mise à jour des normes de qualité et la qualification du personnel d'une nouvelle agence dotée d'une fonction de surveillance. La réforme prévue par l'**Espagne** dans le cadre du PRR vise à définir un portefeuille de services sociaux communs minimaux et les normes y relatives dans l'ensemble du pays. Certains États membres se sont concentrés sur l'amélioration de l'accès aux services sociaux. La **Lituanie** a rendu possible la transmission de demandes de prestation de services sociaux par voie électronique. Afin d'assurer la continuité des services, le **Portugal** a introduit une contribution financière garantie temporaire au secteur social et solidaire.

En 2021, de nombreux États membres ont continué à prendre des mesures en faveur de l'occupation des logements par les ménages, notamment par les groupes vulnérables, et certains ont adopté des mesures plus permanentes pour améliorer l'accessibilité financière des logements à long terme, conformément au principe 19 du socle (sur le logement et l'aide aux sans-abri). Les mesures temporaires les plus répandues prises par les gouvernements de l'UE sont les dispenses de remboursement des prêts hypothécaires ou de paiement des loyers (**Autriche, Belgique, République tchèque, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Slovaquie, Portugal et Espagne**) et les moratoires sur les expulsions (**Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Espagne**)²⁸³. En outre, l'**Irlande** a adopté une loi sur le logement abordable, qui donne la priorité à l'augmentation de l'offre de logements abordables. La **Lituanie** a mis en place un régime d'adéquation de la compensation des coûts des loyers afin de contrôler l'augmentation du niveau des loyers. **Malte** a adopté des mesures pour soutenir les personnes achetant leur premier bien immobilier et diminuer l'impôt dû sur les biens cédés en donation par des parents à leurs enfants si ces biens deviennent la résidence de ces derniers. L'**Espagne** prévoit dans son PRR l'adoption du décret royal définissant le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du programme relatif aux logements locatifs sociaux économes en énergie, conformes aux critères d'efficacité énergétique. Le **Luxembourg** a modifié le Pacte logement pour renforcer la capacité du secteur public à augmenter le parc de logements publics abordables et durables, en particulier ceux à louer. La réforme, actuellement en cours de discussion, offrirait aux municipalités le soutien et les incitations nécessaires pour élaborer des plans d'occupation des sols en coordination avec le gouvernement central. La **Slovénie** a apporté des modifications à la loi nationale sur le logement afin de promouvoir une approche efficace et équilibrée de l'offre de logements, y compris la possibilité de recourir au parc immobilier existant inoccupé en vue d'une utilisation en tant que logement public locatif. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux annonçait le lancement d'une initiative en matière de logement abordable. Cette initiative assurera la rénovation de 100 districts et la création d'une plateforme européenne pour une collaboration renforcée dans la lutte contre le sans-abrisme.

²⁸³ Voir [OCDE \(2020\), "Housing Amid COVID-19: Policy Responses and Challenges"](#) (Logement dans le contexte de la COVID-19: réponses stratégiques et défis).

Certains États membres ont récemment introduit ou étendu des mesures ciblées visant à soutenir l'accès à l'énergie, en tant que service essentiel, pour les plus vulnérables, conformément au principe 20 du socle (sur l'accès aux services essentiels). L'**Espagne**, par exemple, a adopté des mesures visant à favoriser l'accès à l'énergie des personnes à faible revenu, conformément aussi à sa stratégie de lutte contre la précarité énergétique 2019-2024, tandis que la **Lettonie** a renforcé le soutien aux clients protégés du fournisseur d'électricité, tels que les ménages à faibles revenus, les personnes handicapées ainsi que les familles de trois enfants ou plus. **Chypre**, comme d'autres pays, mettra en œuvre des mesures d'efficacité énergétique dans le cadre de son PRR, dans le but explicite de réduire la précarité énergétique. La Commission a présenté, dans le cadre du pacte vert, un ensemble complet de mesures qui contribueront à réduire la précarité énergétique et à améliorer la qualité des logements, en particulier pour les ménages à revenus moyens et faibles.²⁸⁴ Des initiatives récentes, telles que le train de propositions "Ajustement à l'objectif 55" ou la recommandation sur la précarité énergétique²⁸⁵, mettent en lumière la nécessité d'un tel ajustement structurel.

De nombreux États membres ont entrepris des réformes visant à améliorer la résilience et l'accessibilité des systèmes de santé, conformément au principe 16 du socle (sur les soins de santé). Un large éventail de mesures dans ce domaine a été inclus dans les PRR approuvés jusqu'à présent. La lutte contre la pénurie des personnels de santé est devenue une question cruciale en raison de la pandémie de COVID-19 et les États membres ont entrepris des réformes globales pour y remédier dans leurs PRR. Par exemple, l'**Espagne**, l'**Irlande**, la **Lituanie**, **Malte** et le **Luxembourg** ont proposé des mesures globales pour remédier à la pénurie de professionnels de la santé, accroître l'attrait des professions médicales et améliorer les conditions de travail. Le **Portugal** s'emploie à améliorer les compétences du personnel de santé, à renforcer le travail d'équipe pluridisciplinaire et à accroître le nombre de professionnels de la santé dans le domaine des soins primaires.

²⁸⁴ Il s'agit notamment des initiatives suivantes: "Une vague de rénovations pour l'Europe" [[COM \(2020\) 662 final du 17 septembre 2020](#)], la recommandation de la Commission sur la précarité énergétique [[recommandation \(UE\) 2020/1563 de la Commission du 14 octobre 2020](#)], la révision à venir de la directive relative à l'efficacité énergétique ([directive 2012/27/UE du 25 octobre 2012](#)) et les orientations pour l'action locale de l'[Observatoire européen de la précarité énergétique](#).

²⁸⁵ La recommandation et les informations sur les initiatives clés connexes, telles que la proposition de [Fonds social pour le climat](#) et la [communication sur la lutte contre la hausse des prix de l'énergie: une panoplie d'instruments d'action et de soutien](#) sont disponibles en ligne.

Le PRR de l'**Italie** comprend une formation pour les salariés du service national de santé. La crise a aussi demandé des efforts pour repenser les modes de financement des soins de santé et remédier au sous-financement structurel et à la viabilité à long terme de la base de revenus. Le **Luxembourg** et la **Lituanie** ont annoncé des réformes pour relever ce défi.

Les États membres ont poursuivi leurs efforts pour mettre en place des systèmes de santé plus résilients, proposant des services adaptés aux besoins de la population, conformément au principe 16 du socle (sur les soins de santé). L'une des priorités a été d'accroître le rôle des soins primaires en tant que premier point de contact pour les patients, ce qui pourrait alléger la charge pesant sur les hôpitaux en raison de chocs tels que la pandémie de COVID-19 ou de pressions à plus long terme liées au vieillissement de la population. En ce sens, la **Lituanie** a proposé de renforcer la médecine familiale et le **Luxembourg** d'améliorer l'intégration des soins primaires dans les hôpitaux. Le **Portugal** a proposé une réforme globale visant à transformer les centres de soins primaires en acteurs plus proactifs avec l'élargissement du portefeuille de services de proximité, les réformes y afférentes étant incluses dans son PRR. Les obstacles à l'accès aux soins hospitaliers ont aussi été levés et les réformes ont principalement porté sur les transformations du secteur hospitalier qui étaient nécessaires pour faire face au choc. La **Lituanie** a proposé une réforme visant à mettre en place un groupe d'hôpitaux pour les maladies infectieuses et des grands centres de soins d'urgence. Certains États membres ont aussi introduit des mesures visant à améliorer la couverture des soins de santé et à améliorer l'accès à certains services. L'**Espagne**, par exemple, s'est concentrée sur les soins dentaires, les soins de la petite enfance et la médecine génomique, et le **Portugal** sur les soins mentaux. Au **Portugal**, un ensemble complet de réformes accompagnera les efforts visant à accroître la disponibilité de services de soins mentaux dans des environnements de proximité. La transformation numérique des systèmes de santé a aussi été accélérée par la COVID-19. Le **Luxembourg** s'emploie à développer sa solution de télémédecine pour les patients souffrant de maladies chroniques à l'horizon 2022 dans le cadre de son PRR. L'**Espagne** a proposé un nouveau cadre pour la santé en ligne, comprenant une meilleure connectivité et la mise en place d'un "ensemble de données" dans le domaine de la santé, qui mettrait en commun les données provenant de toutes les régions et de différents systèmes d'information. La **Lituanie** a proposé d'étendre considérablement l'infrastructure de santé en ligne et son déploiement. Afin d'alléger la pression tant sur les cabinets des médecins généralistes que sur les services d'urgence hospitaliers, l'**Italie** a mis en place de nouvelles unités spéciales pour la continuité des soins et a introduit le profil de l'"infirmier familial et de proximité", un nouveau type d'infirmier de pratiques avancées destiné à renforcer les soins à domicile. L'**Italie** rénovera également ses hôpitaux.

Plusieurs États membres ont continué de réformer leurs régimes de retraite afin d'en améliorer la pertinence et la viabilité budgétaire, notamment en intervenant sur la durée de la vie active et sur l'âge de départ à la retraite, conformément au principe 15 du socle (sur les prestations de vieillesse et les pensions). La **Belgique** prévoit d'utiliser les fonds de la facilité pour la reprise et la résilience pour poursuivre les réformes des retraites visant à soutenir l'allongement de la vie active et le renforcement de la viabilité. En **Espagne**, le gouvernement a mis en place un programme de réforme visant à rétablir l'indexation des retraites et à accroître le recours aux retraites complémentaires, tout en envisageant des mesures visant à préserver la viabilité budgétaire, notamment en introduisant des incitations à réduire la retraite anticipée et à prolonger la durée de vie active au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. En **Roumanie**, un débat se poursuit sur les pensions spéciales en suspens (après que nombre d'entre elles ont été fusionnées dans le régime général au cours de la dernière décennie), couvrant principalement l'armée et la police, compte tenu de leur coût excessif²⁸⁶. En **Roumanie**²⁸⁷ et en **Slovaquie**²⁸⁸ aussi, le PRR comprend la réforme du système public de retraite, au moyen d'un nouveau cadre législatif visant à assurer la viabilité budgétaire dans un contexte de vieillissement de la population et à corriger les inégalités. Au **Danemark**, une nouvelle disposition adoptée en août 2020 autorise les personnes ayant été sur le marché du travail pendant au moins 44 ans à l'âge de 61 ans à prendre une retraite anticipée 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (actuellement 66,5 ans). De même, les personnes ayant été sur le marché du travail pendant 42 et 43 ans à l'âge de 61 ans peuvent prendre leur retraite respectivement un et deux ans plus tôt.²⁸⁹ En **Allemagne**, la commission des retraites²⁹⁰ a publié un rapport en mars 2020, dans lequel elle formule des recommandations en vue d'adapter le système actuel afin de relever à la fois les défis en matière de pertinence et de viabilité budgétaire. La **Bulgarie** a pris des mesures pour augmenter les pensions en introduisant de nouvelles méthodes de calcul, ceci dans le but d'éviter que les retraités vivent sous le seuil de pauvreté.

²⁸⁶ Rapport Flash du Réseau européen de politique sociale sur la Roumanie, mars 2020.

²⁸⁷ Rapport Flash du Réseau européen de politique sociale sur la Roumanie, juillet 2020.

²⁸⁸ [SWD\(2021\) 161 final](#).

²⁸⁹ Rapport Flash du Réseau européen de politique sociale sur le Danemark, janvier 2021.

²⁹⁰ Rentenkommission "Verlässlicher Generationenvertrag" (Commission des retraites, "Pour un contrat intergénérationnel fiable").

Certains pays ont pris de nouvelles mesures pour réformer les piliers par capitalisation de leurs régimes de retraite. En **Estonie**, une réforme adoptée en octobre 2020 permet aux affiliés au régime légal de retraite financé par capitalisation de retirer leur capital, ce qui pourrait réduire sa pertinence à l'avenir. En **Pologne**, à la mi-2021, le gouvernement a proposé de liquider les "fonds de pension ouverts obligatoires" et les membres devront choisir entre un transfert vers un compte privé ou un compte de retraite individuel, ce qui concernerait plus de 15 millions de personnes. Dans le même temps, en **Pologne** aussi, les plans de capital professionnel des salariés ont été mis en place progressivement (mars 2021), couvrant quelque trois millions de salariés²⁹¹. Aux **Pays-Bas**, au milieu de l'année 2020, le régime professionnel de retraite a été réformé et la notion de "droit à la retraite" remplacée par un montant variable lié au rendement des fonds de pension (pension expectation), s'écartant davantage du principe des prestations définies²⁹².

Encadré n° 6: Soins de longue durée dans les États membres de l'UE

Le vieillissement de la population devrait entraîner une forte augmentation de la demande de soins de longue durée, étant donné la fragilité et l'augmentation des besoins en soins de longue durée à l'âge avancé; il est essentiel de garantir la disponibilité et l'accessibilité financière des services de soins de longue durée, conformément au principe 18 (soins de longue durée) du socle européen des droits sociaux. Le nombre de personnes susceptibles d'avoir besoin de soins de longue durée dans l'EU-27 devrait donc passer de 30,8 millions en 2019 à 33,7 millions en 2030, puis à 38,1 millions en 2050. Le renforcement de l'accès aux soins de longue durée formels est important, aussi dans ce contexte, pour garantir l'équité sociale et l'égalité entre les femmes et les hommes²⁹³, et offre aussi une possibilité de création d'emplois. Les investissements dans les soins à domicile de qualité et les services communautaires de soins de longue durée sont importants pour offrir à tous une solution accessible, en parallèle aux soins résidentiels.

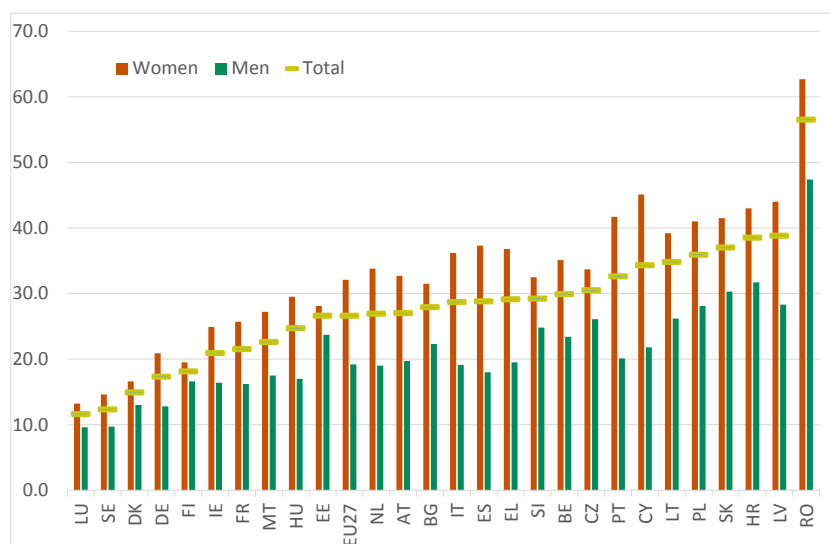
²⁹¹ Rapport Flash du Réseau européen de politique sociale sur la Pologne, juillet 2021.

²⁹² Voir Westerhout E., Ponds E., Zwaneveld P. (2021), [*Completing Dutch pension reform*](#) (Achever la réforme néerlandaise des retraites), document d'information du CPB.

²⁹³ Les obligations familiales ont une forte incidence négative sur le marché du travail pour les femmes, voir section 2.2.1.

La proportion de personnes âgées nécessitant des soins varie considérablement d'un État membre à l'autre et présente une forte dimension de genre. En moyenne, 26,6 % des personnes âgées de 65 ans ou plus vivant dans des ménages privés avaient besoin de soins de longue durée en 2019 dans l'EU-27. Les besoins autodéclarés de soins de longue durée²⁹⁴ des personnes âgées vivant dans des ménages privés allaient de 11,6 % au Luxembourg à 56,5 % en Roumanie (voir graphique 1). Parmi les plus de 65 ans, les femmes ont plus souvent besoin de soins de longue durée, soit une part de 32,1 %, contre 19,2 % des hommes dans la même tranche d'âge dans l'EU-27 en 2019. Cette différence s'explique par l'âge moyen des femmes, plus élevé au sein d'une même tranche d'âge, mais aussi parce que les femmes âgées passent moins d'années en bonne santé²⁹⁵. La proportion de personnes dans le besoin allait de 62,7 % des femmes âgées et 47,4 % des hommes âgés en Roumanie à 13,2 % des femmes âgées et à 9,6 % des hommes âgés au Luxembourg.

Proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus vivant dans des ménages privés et ayant des difficultés graves dans les activités de soins personnels ou dans les activités domestiques, ou les deux, en 2019



Remarque: calculé comme étant égal à 100 % moins la part des personnes qui ne rencontrent pas de difficultés graves.

Source: [European Health Interview Survey](#) (enquête de santé européenne par interview), vague 3, 2019, indicateur Eurostat [[hlth_ehis_tadle](#)].

²⁹⁴ L'existence de graves difficultés autodéclarées pour mener à bien les activités quotidiennes et/ou les activités essentielles du quotidien sert d'indicateur des besoins en soins de longue durée, conformément à la définition utilisée par le Comité de la protection sociale.

²⁹⁵ En 2019, la moyenne de l'espérance de vie à la naissance dans l'EU-27 était de 84 ans pour les femmes, cinq ans de plus que celle des hommes (voir indicateur d'Eurostat [[demo_mlexpec](#)]), tandis que le nombre d'années de vie en bonne santé était respectivement de 65,1 et de 64,2 ans pour les femmes et les hommes, soit une différence beaucoup plus faible (voir indicateur Eurostat [[hlth_hlye](#)]).

Souvent, les ménages ayant besoin de soins de longue durée n'ont qu'un accès limité aux services formels de soins à domicile, car ceux-ci ne sont pas abordables ou simplement pas disponibles. En

2019, 46,5 % des personnes âgées de 65 ans ou plus rencontrant des difficultés graves dans les activités de soins personnels ou dans les activités domestiques dans l'UE ont déclaré un besoin d'aide non satisfait pour ces activités. Ce manque d'aide était beaucoup plus marqué chez les personnes faisant partie du quintile de revenu le plus bas (51,2 %) que pour celles du quintile le plus élevé (39,9 %). Les problèmes d'accès aux soins formels peuvent se traduire par des besoins non satisfaits en matière de soins ou faire peser une charge sur les aidants informels, qui assument la plus grande partie de soins. La plupart des aidants de longue durée dans l'UE (59 %) sont des femmes²⁹⁶.

La couverture sociale pour les soins de longue durée est limitée et repose sur une combinaison de prestations en nature et en espèces qui varie d'un État membre à l'autre. Dans 17 pays, 11 % ou moins

de toutes les personnes âgées de 65 ans ou plus peuvent bénéficier d'une intervention publique en nature dans les soins de longue durée. La couverture des prestations en espèces varie de 0 à 37,2 %, en remplacement ou souvent en complément des prestations en nature²⁹⁷. En moyenne, dans l'UE, alors que 26,6 % de la population âgée de 65 ans et plus ont besoin de soins, 9,4 % ont bénéficié de soins à domicile ou dans un établissement et 8,8 % ont bénéficié de prestations en espèces en 2019. D'une manière générale, l'adéquation de la protection sociale par rapport aux besoins en soins de longue durée varie considérablement d'un État membre à l'autre, et les personnes dans le besoin peuvent être confrontées à des paiements directs très élevés pour des soins formels de longue durée, même après avoir reçu des prestations sociales²⁹⁸.

²⁹⁶ Sur la base des données combinées de l'enquête européenne sur la qualité de vie (2016) et de l'enquête de santé européenne par interview (2013- 2015). Voir les indicateurs d'Eurostat [[hlth_ehis_tadlh](#)], [[hlth_ehis_tadlhi](#)] et Ecorys (2021) *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU* (Étude de l'incidence et des coûts des soins informels de longue durée dans l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²⁹⁷ Pourcentage des personnes âgées de 65 ans et plus bénéficiant de prestations de soins de longue durée en nature et en espèces en 2019. Calculs de la DG ECFIN basés sur les données utilisées pour la Commission européenne et l'EPC (2021), *Ageing Report* (Rapport sur le vieillissement de la population), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²⁹⁸ Sur la base de l'analyse de l'OCDE portant sur 19 pays et territoires, ainsi que sur des besoins faibles, modérés et graves. Voir section 2.3.2 et encadré n° 2 du [2021 Long-term care report](#). (Rapport 2021 sur les soins de longue durée).

Certains États membres mettent en œuvre de vastes réformes en matière de soins de longue durée, tandis que d'autres se sont concentrés sur l'amélioration de la situation des aidants informels. La **France et la Slovénie** font des soins de longue durée une nouvelle branche de la protection sociale. La **Slovénie** prévoit aussi, dans son PRR, d'adopter la loi sur les soins de longue durée et d'adopter un modèle national de suivi des indicateurs de qualité pour les prestataires de soins de longue durée dans les établissements. Dans le cadre de son PRR, la **République tchèque** prévoit l'entrée en vigueur de la loi sur les soins de longue durée. Le PRR de la **Lettonie** prévoit la création de nouvelles places pour la fourniture de services de soins de longue durée proches de l'environnement familial pour 852 personnes en âge de partir à la retraite. L'**Espagne** a adopté un plan global pour les soins de longue durée assorti d'un financement accru afin de réduire les listes d'attente, d'améliorer les conditions de travail et d'améliorer les services et les prestations pour garantir des soins adéquats. Afin de rétablir le fonctionnement des services sociaux de soins de longue durée, le **Portugal** a adopté un programme assorti d'un système d'incitations visant à atténuer les coûts supplémentaires engendrés par la pandémie de COVID-19. Ce programme couvre les coûts liés à l'acquisition d'équipements de protection individuelle pour les travailleurs et les utilisateurs, les équipements sanitaires, les contrats de désinfection, les coûts de formation des travailleurs et la réorganisation des lieux de travail. En réponse à la pandémie de COVID-19, l'**Allemagne** a adopté une réglementation accordant aux aidants informels par ailleurs salariés davantage de souplesse pour réduire leur temps de travail à des fins de soins informels. Plusieurs États membres, tels que l'**Espagne** et la **Slovaquie**, ont augmenté l'allocation de soins pour aider les aidants informels, tandis que **Malte** a étendu ses critères d'admissibilité aux retraités, pour autant que la personne prise en charge ne soit pas le conjoint.

ANNEXES

Annexe 1. Indicateurs clés du tableau de bord social, niveaux

	Égalité des chances													
	Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (% de la population âgée de 18 à 24 ans)			Niveau individuel de compétence dans les technologies numériques		Taux de jeunes NEET (% de la population totale âgée de 15 à 29 ans)			Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (pp)			Rapport interquintile de revenu (S80/S20)		
Année	2018	2019	2020	2017	2019	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
EU27	10,5	10,2	9,9	55,0	56,0	13,1	12,6	13,7	11,5	11,4	11,0	5,0 e	5,0 e	5,2 be
EA19	11,0	10,6	10,2	:	:	13,2	12,7	13,9	11,0	10,8	10,1	5,1	5,0	5,4 be
UEnp	9,0	8,8	8,6	56,8	55,9	12,0	11,6	12,7	10,5	10,4	10,0	4,9	4,8	4,7
ZEnp	8,9	8,7	8,5	59,7	57,9	11,7	11,3	12,5	10,2	9,9	9,3	4,8	4,7	4,7
BE	8,6	8,4	8,1	61,0	61,0	12,0	11,8	12,0	8,4	8,0	8,2	3,8	3,6 b	3,6 b
BG	12,7	13,9	12,8	29,0	29,0	18,1	16,7	18,1	8,6	9,0	9,2	7,7	8,1	8,0
CZ	6,2	6,7	7,6	60,0	62,0 b	9,5	9,8	11,0	15,2	15,0	15,3	3,3	3,3	3,3
DK	10,4	9,9	9,3	71,0	70,0	9,6	9,6	10,2	7,0	7,2	7,0	4,1	4,1	4,0 b
DE	10,3	10,3	10,1 bp	68,0	70,0	7,9	7,6	8,6 bp	8,1	8,0	6,2 bp	5,1	4,9	6,5 b
EE	11,3	9,8	7,5	60,0	62,0	11,7	9,8	11,2	7,8	7,7	6,0	5,1	5,1	5,0
IE	5,0	5,1	5,0	48,0	53,0	11,6	11,4	14,2	12,2	12,4	12,1	4,2	4,0	4,1 b
EL	4,7	4,1	3,8	46,0	51,0	19,5	17,7	18,7	21,6	20,7	19,4	5,5	5,1	5,2
ES	17,9	17,3	16,0	55,0	57,0	15,3	14,9	17,3	12,1	11,9	11,4	6,0	5,9	5,8
FR	8,7	8,2	8,0	57,0	57,0	13,6	13,0	14,0	6,4	5,9	5,7	4,2	4,3	4,5 p
HR	3,3	3,0 u	2,2 u	41,0	53,0	15,6	14,2	14,6	10,2	10,5	11,2	5,0	4,8	4,6
IT	14,5	13,5	13,1	: u	42,0 b	23,4	22,2	23,3	19,8	19,6	19,9	6,1	6,0	:
CY	7,8	9,2	11,5	50,0	45,0	14,9	14,1	15,3	10,4	11,6	12,0	4,3	4,6	4,3
LV	8,3	8,7	7,2	48,0	43,0 b	11,6	10,3	11,9	4,3	3,7	3,8	6,8	6,5	6,3 p
LT	4,6	4,0	5,6	55,0	56,0	9,3	10,9	13,0	2,3	1,6	1,7	7,1	6,4	6,1
LU	6,3	7,2	8,2	85,0	65,0 b	7,5	6,5	7,7	8,0	9,1	7,1	5,2	5,3	5,0 b
HU	12,5	11,8	12,1	50,0	49,0	12,9	13,2	14,7	10,7	11,0	11,2	4,4	4,2	4,3
MT	14,0	13,9	12,6	57,0	56,0	7,3	7,9	9,5	21,9	20,7	17,8	4,3	4,2	4,7
NL	7,3	7,5 b	7,0	79,0	79,0	5,7	5,7	5,7	10,1	9,3	8,9	4,1	3,9	4,2
AT	7,3	7,8	8,1	67,0	66,0	8,4	8,3	9,5	9,0	8,8	8,4	4,0	4,2	4,1
PL	4,8 b	5,2	5,4	46,0	44,0	12,1 b	12,0	12,9	14,4	15,4	15,7	4,3	4,4	4,1 p
PT	11,8	10,6	8,9	50,0	52,0	9,6	9,2	11,0	6,6	6,9	5,7	5,2	5,2	5,0
RO	16,4	15,3	15,6	29,0	31,0	17,0	16,8	16,6	18,3	19,0	19,3	7,2	7,1	6,6
SI	4,2	4,6	4,1	54,0	55,0	8,8	8,8	9,2	7,3	6,8	6,2	3,4	3,4	3,3
SK	8,6	8,3	7,6	59,0	54,0	14,6	14,5	15,2	13,7	13,0	12,6	3,0	3,3	3,0
FI	8,3	7,3	8,2	76,0	76,0	10,1	9,5	10,3	3,7	2,7	2,9	3,7	3,7	3,7
SE	7,5 b	6,5	7,7	77,0	72,0 u	6,9 b	6,3	7,2	4,2 b	4,7	4,9	4,1	4,3	4,1

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro.

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 1 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, niveaux

	Conditions de travail équitables											
	Taux d'emploi (% de la population âgée de 20 à 64 ans)			Taux de chômage (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)			Taux de chômage de longue durée (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)			Croissance du RDBM par habitant (2008 = 100)		
Année	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
EU27	72,4	73,2	72,4	7,3	6,7	7,1	3,1	2,6	2,4	105,6	107,7	107,3
EA19	72,0	72,7	71,7	8,2	7,6	7,9	3,6	3,1	2,8	102,9	104,5	103,9
UEnp	73,7	74,6	73,8	6,7	6,1	6,9	2,7	2,3	2,2	109,9	113,4	112,1
ZEnp	73,4	74,3	73,3	7,5	6,8	7,6	3,2	2,7	2,6	105,5	108,6	108,0
BE	69,7	70,5	70,0	6,0	5,4	5,6	2,9	2,3	2,3	100,8	102,9	103,6
BG	72,1	74,7	73,1	5,3	4,3	5,2	2,9	2,3	2,2	:	:	:
CZ	79,9	80,3	79,7	2,2	2,0	2,6	0,7	0,6	0,6	117,5	121,3	124,1
DK	77,5	78,3	77,8	5,1	5,0	5,6	1,0	0,8	0,9	115,0	117,4	116,9
DE	79,9	80,6	80,0 bp	3,4	3,1	3,8 bp	1,4	1,2	1,1 bp	111,9	112,9	113,2
EE	79,5	80,2	78,8	5,4	4,4	6,8	1,3	0,9	1,2	121,1	129,4	
IE	74,1	75,1	73,4	5,8	5,0	5,7	2,1	1,6	1,3	101,5	103,7	110,3
EL	59,0	60,8	58,3	19,7	17,9	17,6	12,5	11,3	10,5	72,1	75,0	73,7
ES	67,0	68,0	65,7	15,3	14,1	15,5	6,4	5,3	5,0	96,2	99,2	93,8
FR	72,0	72,3	72,1	9,0	8,4	8,0	2,5	2,3	1,9	104,3	106,5	106,5
HR	65,2	66,7	66,9	8,5	6,6	7,5	3,4	2,4	2,1	106,0	110,6	110,7
IT	63,0	63,5	62,6	10,6	10,0	9,2	6,2	5,6	4,7	93,8	94,1	92,0
CY	73,9	75,7	74,9	8,4	7,1	7,6	2,7	2,1	2,1	93,0	98,3	94,9
LV	76,8	77,3	76,9	7,4	6,3	8,1	3,1	2,4	2,2	114,3	117,7	120,5
LT	77,8	78,2	76,7	6,2	6,3	8,5	2,0	1,9	2,5	124,5	133,3	143,4
LU	72,1	72,8	72,1	5,6	5,6	6,8	1,4	1,3	1,7	105,2	106,8	110,2
HU	76,7	77,6	77,5	3,6	3,3	4,1	1,4	1,1	1,1	127,0	133,2	131,9
MT	75,5	76,8	77,3	3,7	3,6	4,4	1,8	0,9	1,1	124,1	127,8	125,5
NL	79,2	80,1	80,0	3,8	3,4	3,8	1,4	1,0	0,9	104,5	105,7	106,9
AT	76,2	76,8	74,8	5,2	4,8	6,0	1,7	1,4	1,7	98,2	99,3	97,1
PL	72,2	73,0	73,6	3,9	3,3	3,2	1,0	0,7	0,6	133,3	140,3	145,3
PT	74,7	75,5	74,2	7,2	6,7	7,0	3,2	2,8	2,3	104,0	107,8	106,2
RO	69,9	70,9	70,8	4,2	3,9	5,0	1,8	1,7	1,5	136,8	142,6	:
SI	75,4	76,4	75,6	5,1	4,5	5,0	2,2	1,9	1,9	106,6	110,6	114,7
SK	72,4	73,4	72,5	6,5	5,8	6,7	4,0	3,4	3,2	121,1	123,6	123,3
FI	76,3	77,2	76,5	7,4	6,7	7,8	1,6	1,2	1,2	106,6	108,8	108,5
SE	82,4 b	82,1	80,8	6,4 b	6,8	8,3	1,1 b	0,9	1,1	118,2	119,6	116,7

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro. Le RDBM réel par habitant est mesuré à l'aide du "revenu brut" (c'est-à-dire sans les transferts sociaux en nature) et sans correction compte tenu des standards de pouvoir d'achat.

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 1 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, niveaux

	Protection sociale et inclusion sociale											
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale			Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (0-17 ans)			Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté			Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes		
Année	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
EU27	21,7 e	21,9 be	21,9 e	24,0 e	23,4 be	24,2 e	32,8 e	29,5 be	32,7 be	23,5	24,4	24,5 e
EA19	21,4	21,8 be	22,0 e	23,8	23,5 be	24,7 e	31,7	28,7 be	32,7 e	22,1	23,4	23,4 e
UEnp	21,6	21,1	20,6	23,2	22,3	21,9	34,2	34,1	35,5	25,5	25,6	26,0
ZEnp	21,2	20,7	20,2	22,8	22,0	21,6	33,7	34,4	35,9	23,6	24,5	24,8
BE	20,5	20,0 b	20,4 b	23,5	23,0 b	22,2 b	35,2	41,7 b	44,9 b	32,0	33,1	36,3 b
BG	33,2	33,2	33,6	34,4	36,1	36,2	25,4	23,7	20,4	38,0	34,8	33,0
CZ	11,8	12,1	11,5	13,0	13,0	12,9	38,5	39,2	40,6	28,4	26,3	25,6
DK	17,5	17,3	16,8	15,4	13,9	13,5	47,3	47,3	52,4 b	18,2	16,6	18,1
DE	18,5	21,4 be	22,5	17,5	18,6 be	25,1	33,3	18,5 be	31,5 b	29,5	26,5	32,4 b
EE	23,6	23,7	22,8	17,0	19,7	17,4	26,8	28,2	31,7	18,3	21,2	20,6
IE	20,8	20,6	21,0 b	24,8	23,8	25,0 b	51,8	57,7	55,7 b	40,0	44,0	39,9
EL	30,3	29,0	27,5	34,1	31,2	31,5	20,3	22,8	25,0	29,8	29,0	28,2
ES	27,3	26,2	27,0	30,6	31,3	31,8	22,9	23,1	23,4	26,5	30,1	21,6
FR	18,0	18,9	18,9 p	24,0	24,2	22,6 p	44,4	42,1	46,9 p	15,7	18,9	22,8 p
HR	22,1	20,8	20,5	22,2	19,1	18,4	24,9	24,7	23,1	32,7	33,5	32,9
IT	25,7	24,6	:	29,6	27,1	:	21,6	20,2	:	14,9	16,9	:
CY	19,1	18,6	17,6	20,5	20,3	19,0	36,4	35,2	34,7	23,5	22,0	23,5
LV	28,5	26,7	25,1 p	23,8	18,8	19,8 p	19,1	23,4	23,4 p	19,3	19,0	16,7 p
LT	28,5	25,5	24,5	28,8	25,8	23,1	22,9	31,6	29,4	30,7	26,0	22,7
LU	20,1	20,1	19,9 b	23,4	25,4	24,2 b	40,4	34,0	39,4 b	18,3	20,1	22,1 b
HU	20,6	20,0	19,4	26,6	24,1	21,7	48,8	38,5	44,1	28,5	28,6	31,2
MT	19,2	20,8	19,9	23,3	23,9	22,6	30,6	26,3	21,0	31,2	28,1	29,4
NL	16,5	16,5	16,0	15,1	15,4	15,8	39,0	38,3	36,8	22,4	26,5	25,4
AT	16,8	16,5	16,7	21,6	20,1	21,9	43,3	49,2	41,1	20,1	21,9	20,5
PL	18,2	17,9	17,0 p	16,9	16,3	16,1 p	40,3	36,9	36,7 p	33,5	33,4	31,3 p
PT	21,6	21,1	20,0	22,4	21,9	21,9	23,8	24,2	26,0	18,3	19,2	18,2
RO	38,9	36,3	35,8	45,3	40,0	41,5	16,1	15,3	15,8	30,4	29,2	30,4
SI	15,4	13,7	14,3	13,1	11,6	12,1	43,2	45,5	44,6	17,3	18,5	21,7
SK	15,2	14,9	13,8	23,3	21,3	18,4	31,1	38,0	40,0	23,1	23,1	23,6
FI	16,6	15,4	15,9	15,9	13,8	14,5	53,7	54,0	51,4	17,8	20,6	19,9
SE	17,7	18,4	17,7	20,5	23,0	20,2	43,3	40,8	42,7	30,1	24,9	28,9

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro.

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 1 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, niveaux

	Protection et inclusion sociales (suite)								
	Surcharge des coûts du logement			Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles			Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits		
Année	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
EU27	9,6 e	9,4 e	9,9 be	34,7 e	35,3 e	:	1,8 e	1,7 e	:
EA19	9,8	9,8	10,8 be	39,2	41,0	:	1,4	1,3	:
UEnp	8,6	8,3	8,0	33,2	35,0	31,6	2,7	2,5	2,7
ZEnp	8,0	8,0	8,0	36,9	39,1	35,0	3,0	2,6	2,6
BE	8,9	8,4 b	7,8 b	54,4	55,5 b	54,6 b	1,8	1,8 b	1,5 b
BG	17,9	16,0	14,4	16,2	19,7	15,0	1,9	1,4	1,4
CZ	7,8	6,9	6,5	9,0	6,3	4,8	0,3	0,5	0,4
DK	14,7	15,6	14,1 b	63,2	66,0	67,7	1,3	1,8	1,7
DE	14,2	13,9	19,9 b	29,8	31,3	16,4 b	0,2	0,3	0,1 b
EE	4,0	4,4	12,4	28,3	31,8	26,7	16,4	15,5	13,0
IE	3,4	4,2	3,4 b	37,7	40,8	23,2 b	2,0	2,0	2,1 b
EL	39,5	36,2	32,6	40,9	32,4	20,5	8,8	8,1	6,4
ES	8,9	8,5	8,2	50,5	57,4	45,5	0,2	0,2	0,4
FR	4,7	5,5	:	50,0	50,8	57,2 p	1,2	1,2	2,6 p
HR	5,1	4,7	4,2	17,8	15,7	20,4	1,4	1,4	1,5
IT	8,2	8,7	:	25,7	26,3	:	2,4	1,8	:
CY	2,0	2,3	1,9	31,4	31,1	20,7	1,4	1,0	0,4
LV	6,7	5,4	4,8 p	27,4	28,3	26,3 p	6,2	4,3	5,3 p
LT	5,6	4,8	2,7	20,8	26,6	16,2	2,2	1,4	1,7
LU	9,3	10,1	8,5 b	60,5	60,0	63,2 b	0,3	0,2	0,1 b
HU	9,6	4,2	5,2	16,5	16,9	10,5	0,8	1,0	0,7
MT	1,7	2,6	2,8	32,1	38,3	29,7	0,2	0,0 n	0,0 n
NL	9,4	9,9	8,3	56,8	64,8	67,6	0,2	0,2	0,2
AT	6,8	7,0	6,3	20,0	22,7	21,1	0,1	0,3	0,1
PL	6,2	6,0	4,9 p	10,9	10,2	11,2 p	4,2	4,2	12,7 p
PT	5,7	5,7	4,1	50,2	52,9	53,0	2,1	1,7	1,6
RO	10,3	8,6	7,1	13,2	14,1	6,8	4,9	4,9	4,7
SI	4,9	4,1	4,4	46,3	46,9	44,3	3,3	2,9	2,7
SK	4,1	5,7	3,2	1,4	6,6	4,8	2,6	2,7	3,2
FI	4,3	4,0	4,1	37,2	38,2	39,6	4,7	4,7	5,4
SE	8,3	9,4	8,3	49,4	53,1	54,1	1,5	1,4	1,5

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro.

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 2. Indicateurs clés du tableau de bord social, variations et écart par rapport à l'UE

Année	Égalité des chances														
	Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (% de la population âgée de 18 à 24 ans)			Niveau individuel de compétence dans les technologies numériques			Taux de jeunes NEET (% de la population totale âgée de 15 à 29 ans)			Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (pp)			Rapport interquintile de revenu (S80/S20)		
	2020			2019			2020			2020			2020		
	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/ var. gliss. ann. pour l'UE
EU27	-0,3	1,3	-0,1	1,0	0,1	1,4	1,1	1,0	0,0	-0,4	1,0	0,0	0,3	0,5	0,3
EA19	-0,4	1,6	-0,2				1,2	1,2	0,1	-0,7	0,1	-0,3	0,4	0,6	0,4
UEnp	-0,2	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ZEnp	-0,3	-0,2	-0,1	-0,9	2,0	-0,6	1,2	-0,2	0,1	-0,7	-0,7	-0,3	0,0	-0,1	0,1
BE	-0,3	-0,5	-0,1	0,0	5,1	0,4	0,2	-0,7	-0,9	0,2	-1,8	0,6	0,0	-1,1	0,1
BG	-1,1	4,2	-0,9	0,0	-26,9	0,4	1,4	5,4	0,3	0,2	-0,8	0,6	-0,1	3,3	-0,1
CZ	0,9	-1,0	1,1	2,0	6,1	2,4	1,2	-1,7	0,1	0,3	5,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
DK	-0,6	0,7	-0,4	-1,0	14,1	-0,6	0,6	-2,5	-0,5	-0,2	-3,0	0,2	-0,1	-0,7	-0,1
DE	-0,2	1,5	0,0	2,0	14,1	2,4	1,0	-4,1	-0,1	-1,8	-3,8	-1,4	1,6	1,7	1,6
EE	-2,3	-1,1	-2,1	2,0	6,1	2,4	1,4	-1,5	0,3	-1,7	-4,0	-1,3	-0,1	0,3	0,0
IE	-0,1	-3,6	0,1	5,0	-2,9	5,4	2,8	1,5	1,7	-0,3	2,1	0,1	0,1	-0,6	0,1
EL	-0,3	-4,8	-0,1	5,0	-4,9	5,4	1,0	6,0	-0,1	-1,3	9,4	-0,9	0,0	0,4	0,1
ES	-1,3	7,4	-1,1	2,0	1,1	2,4	2,4	4,6	1,3	-0,5	1,4	-0,1	-0,2	1,0	-0,2
FR	-0,2	-0,6	0,0	0,0	1,1	0,4	1,0	1,3	-0,1	-0,2	-4,3	0,2	0,2	-0,3	0,2
HR	-0,8	-6,4	-0,6	12,0	-2,9	12,4	0,4	1,9	-0,7	0,7	1,2	1,1	-0,2	-0,1	-0,1
IT	-0,4	4,5	-0,2		-13,9		1,1	10,6	0,0	0,3	9,9	0,7	:	:	:
CY	2,3	2,9	2,5	-5,0	-10,9	-4,6	1,2	2,6	0,1	0,4	2,0	0,8	-0,3	-0,4	-0,3
LV	-1,5	-1,4	-1,3	-5,0	-12,9	-4,6	1,6	-0,8	0,5	0,1	-6,2	0,5	-0,3	1,5	-0,3
LT	1,6	-3,0	1,8	1,0	0,1	1,4	2,1	0,3	1,0	0,1	-8,3	0,5	-0,3	1,4	-0,3
LU	1,0	-0,4	1,2	-20,0	9,1	-19,6	1,2	-5,0	0,1	-2,0	-2,9	-1,6	-0,4	0,2	-0,3
HU	0,3	3,5	0,5	-1,0	-6,9	-0,6	1,5	2,0	0,4	0,2	1,2	0,6	0,1	-0,4	0,1
MT	-1,3	4,0	-1,1	-1,0	0,1	-0,6	1,6	-3,2	0,5	-2,9	7,8	-2,5	0,5	-0,1	0,5
NL	-0,5	-1,6	-0,3	0,0	23,1	0,4	0,0	-7,0	-1,1	-0,4	-1,1	0,0	0,2	-0,6	0,2
AT	0,3	-0,5	0,5	-1,0	10,1	-0,6	1,2	-3,2	0,1	-0,4	-1,6	0,0	-0,1	-0,6	0,0
PL	0,2	-3,2	0,4	-2,0	-11,9	-1,6	0,9	0,2	-0,2	0,3	5,7	0,7	-0,3	-0,7	-0,3
PT	-1,7	0,3	-1,5	2,0	-3,9	2,4	1,8	-1,7	0,7	-1,2	-4,3	-0,8	-0,2	0,2	-0,2
RO	0,3	7,0	0,5	2,0	-24,9	2,4	-0,2	3,9	-1,3	0,3	9,3	0,7	-0,5	1,9	-0,4
SI	-0,5	-4,5	-0,3	1,0	-0,9	1,4	0,4	-3,5	-0,7	-0,6	-3,8	-0,2	-0,1	-1,4	-0,1
SK	-0,7	-1,0	-0,5	-5,0	-1,9	-4,6	0,7	2,5	-0,4	-0,4	2,6	0,0	-0,3	-1,7	-0,3
FI	0,9	-0,4	1,1	0,0	20,1	0,4	0,8	-2,4	-0,3	0,2	-7,1	0,6	0,0	-1,0	0,1
SE	1,2	-0,9	1,4	-5,0	16,1	-4,6	0,9	-5,5	-0,2	0,2	-5,1	0,6	-0,2	-0,6	-0,2

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro. L'écart par rapport à la moyenne de l'UE est calculé sur la moyenne non pondérée. La variation du niveau individuel de compétence dans les technologies numériques est calculée par rapport à 2017 (les données de 2018 ne sont pas disponibles).

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 2 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, variations et écart par rapport à l'UE

Année	Conditions de travail équitables											
	Taux d'emploi (% de la population âgée de 20 à 64 ans)			Taux de chômage (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)			Taux de chômage de longue durée (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)			Croissance du RDBM par habitant (2008 = 100)		
	2020			2020			2020			2020		
	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'ÉM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'ÉM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'ÉM/ var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'ÉM/ var. gliss. ann. pour l'UE
EU27	-0,8	-1,4	0,0	0,4	0,2	-0,4	-0,2	0,2	-0,1	-0,3	-4,8	-0,7
EA19	-1,0	-2,1	-0,2	0,3	1,0	-0,5	-0,3	0,6	-0,2	-0,6	-8,2	-1,0
UEnp	-0,8	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
ZEnp	-1,0	-0,5	-0,2	0,8	0,7	0,0	-0,1	0,4	0,0	0,4	-4,1	0,0
BE	-0,5	-3,8	0,3	0,2	-1,3	-0,6	0,0	0,1	0,1	0,6	-8,5	0,3
BG	-1,6	-0,7	-0,8	0,9	-1,7	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0		-0,3
CZ	-0,6	5,9	0,2	0,6	-4,3	-0,2	0,0	-1,6	0,1	2,2	12,0	1,9
DK	-0,5	4,0	0,3	0,6	-1,3	-0,2	0,1	-1,3	0,2	-0,4	4,8	-0,7
DE	-0,6	6,2	0,2	0,7	-3,1	-0,1	-0,1	-1,1	0,0	0,3	1,1	-0,1
EE	-1,4	5,0	-0,6	2,4	-0,1	1,6	0,3	-1,0	0,4	0,0		-0,3
IE	-1,7	-0,4	-0,9	0,7	-1,2	-0,1	-0,3	-0,9	-0,2	6,3	-1,8	6,0
EL	-2,5	-15,5	-1,7	-0,3	10,7	-1,1	-0,8	8,3	-0,7	-1,7	-38,4	-2,0
ES	-2,3	-8,1	-1,5	1,4	8,6	0,6	-0,3	2,8	-0,2	-5,4	-18,3	-5,7
FR	-0,2	-1,7	0,6	-0,4	1,1	-1,2	-0,4	-0,3	-0,3	0,0	-5,5	-0,3
HR	0,2	-6,9	1,0	0,9	0,6	0,1	-0,3	-0,1	-0,2	0,1	-1,4	-0,2
IT	-0,9	-11,2	-0,1	-0,8	2,3	-1,6	-0,9	2,5	-0,8	-2,2	-20,1	-2,5
CY	-0,8	1,1	0,0	0,5	0,7	-0,3	0,0	-0,1	0,1	-3,4	-17,2	-3,8
LV	-0,4	3,1	0,4	1,8	1,2	1,0	-0,2	0,0	-0,1	2,4	8,4	2,1
LT	-1,5	2,9	-0,7	2,2	1,6	1,4	0,6	0,3	0,7	7,6	31,3	7,3
LU	-0,7	-1,7	0,1	1,2	-0,1	0,4	0,4	-0,5	0,5	3,2	-1,9	2,9
HU	-0,1	3,7	0,7	0,8	-2,8	0,0	0,0	-1,1	0,1	-1,0	19,8	-1,3
MT	0,5	3,5	1,3	0,8	-2,5	0,0	0,2	-1,1	0,3	-1,8	13,4	-2,1
NL	-0,1	6,2	0,7	0,4	-3,1	-0,4	-0,1	-1,3	0,0	1,2	-5,2	0,8
AT	-2,0	1,0	-1,2	1,2	-0,9	0,4	0,3	-0,5	0,4	-2,2	-15,0	-2,5
PL	0,6	-0,2	1,4	-0,1	-3,7	-0,9	-0,1	-1,6	0,0	3,6	33,2	3,2
PT	-1,3	0,4	-0,5	0,3	0,1	-0,5	-0,5	0,1	-0,4	-1,5	-5,9	-1,8
RO	-0,1	-3,0	0,7	1,1	-1,9	0,3	-0,2	-0,7	-0,1	0,0		-0,3
SI	-0,8	1,8	0,0	0,5	-1,9	-0,3	0,0	-0,3	0,1	3,7	2,6	3,4
SK	-0,9	-1,3	-0,1	0,9	-0,2	0,1	-0,2	1,0	-0,1	-0,2	11,2	-0,5
FI	-0,7	2,7	0,1	1,1	0,9	0,3	0,0	-1,0	0,1	-0,2	-3,5	-0,6
SE	-1,3	7,0	-0,5	1,5	1,4	0,7	0,2	-1,1	0,3	-2,4	4,6	-2,7

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro. L'écart par rapport à la moyenne de l'UE est calculé sur la moyenne non pondérée. Le RDBM réel par habitant est mesuré à l'aide du "revenu brut" (c'est-à-dire sans les transferts sociaux en nature) et sans correction compte tenu des standards de pouvoir d'achat. Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat, OCDE.

Annexe 2 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, variations et écart par rapport à l'UE

Année	Protection sociale et inclusion sociale											
	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale			Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (0-17 ans)			Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté			Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes		
	2020			2020			2020			2020		
	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE
EU27	0,0	1,3	0,4	0,8	2,3	1,0	3,2	-2,8	2,3	0,1	-1,5	0,0
EA19	0,2	1,4	0,6	1,2	2,8	1,4	4,0	-2,8	3,1	0,0	-2,6	-0,1
UEnp	-0,4	0,0	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
ZEnp	-0,3	-0,4	0,0	-0,1	-0,3	0,2	0,7	0,4	-0,1	-0,1	-1,3	-0,2
BE	0,4	-0,2	0,8	-0,8	0,3	-0,6	3,2	9,4	2,3	3,2	10,3	3,1
BG	0,4	13,0	0,8	0,1	14,3	0,3	-3,3	-15,1	-4,1	-1,8	7,0	-1,9
CZ	-0,6	-9,1	-0,2	-0,1	-9,0	0,1	1,5	5,1	0,6	-0,7	-0,4	-0,8
DK	-0,5	-3,8	-0,1	-0,4	-8,4	-0,2	5,1	16,9	4,2	1,5	-7,9	1,4
DE	1,1	1,9	1,5	6,5	3,2	6,7	13,0	-4,0	12,1	5,9	6,4	5,8
EE	-0,9	2,2	-0,5	-2,3	-4,5	-2,1	3,5	-3,8	2,7	-0,6	-5,4	-0,7
IE	0,4	0,4	0,8	1,2	3,1	1,4	-2,0	20,2	-2,9	-4,1	13,9	-4,2
EL	-1,5	6,9	-1,1	0,3	9,6	0,5	2,2	-10,5	1,3	-0,8	2,2	-0,9
ES	0,8	6,4	1,2	0,5	9,9	0,7	0,3	-12,1	-0,6	-8,5	-4,4	-8,6
FR	0,0	-1,7	0,4	-1,6	0,7	-1,4	4,8	11,4	3,9	3,9	-3,2	3,8
HR	-0,3	-0,1	0,1	-0,7	-3,5	-0,5	-1,6	-12,4	-2,5	-0,6	6,9	-0,7
IT	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
CY	-1,0	-3,0	-0,6	-1,3	-2,9	-1,1	-0,5	-0,8	-1,4	1,5	-2,5	1,4
LV	-1,6	4,5	-1,2	1,0	-2,1	1,2	0,0	-12,1	-0,9	-2,3	-9,3	-2,4
LT	-1,0	3,9	-0,6	-2,7	1,2	-2,5	-2,2	-6,1	-3,0	-3,3	-3,3	-3,4
LU	-0,2	-0,7	0,2	-1,2	2,3	-1,0	5,4	3,9	4,5	2,0	-3,9	1,9
HU	-0,6	-1,2	-0,2	-2,4	-0,2	-2,2	5,6	8,6	4,7	2,6	5,2	2,5
MT	-0,9	-0,7	-0,5	-1,3	0,7	-1,1	-5,3	-14,5	-6,1	1,3	3,4	1,2
NL	-0,5	-4,6	-0,1	0,4	-6,1	0,6	-1,5	1,3	-2,4	-1,1	-0,6	-1,2
AT	0,2	-3,9	0,6	1,8	0,0	2,0	-8,1	5,6	-9,0	-1,4	-5,5	-1,5
PL	-0,9	-3,6	-0,5	-0,2	-5,8	0,0	-0,1	1,3	-1,0	-2,1	5,3	-2,2
PT	-1,1	-0,6	-0,7	0,0	0,0	0,2	1,8	-9,5	0,9	-1,0	-7,8	-1,1
RO	-0,5	15,2	-0,1	1,5	19,6	1,7	0,5	-19,7	-0,3	1,2	4,4	1,1
SI	0,6	-6,3	1,0	0,5	-9,8	0,7	-0,8	9,1	-1,7	3,2	-4,3	3,1
SK	-1,1	-6,8	-0,7	-2,9	-3,5	-2,7	2,0	4,5	1,1	0,5	-2,4	0,4
FI	0,5	-4,7	0,9	0,7	-7,4	0,9	-2,6	15,9	-3,5	-0,7	-6,1	-0,8
SE	-0,7	-2,9	-0,3	-2,8	-1,7	-2,6	1,9	7,2	1,0	4,0	2,9	3,9

Remarque: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro. L'écart par rapport à la moyenne de l'UE est calculé sur la moyenne non pondérée.

Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations).

Source: Eurostat.

Annexe 2 (suite). Indicateurs clés du tableau de bord social, variations et écart par rapport à l'UE

Année	Protection et inclusion sociales (suite)								
	Surcharge des coûts du logement			Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles			Besoins autodéclarés de traitement médical non satisfaits		
	2020			2020			2020		
	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE	Variation en glissement annuel	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Var. gliss. ann. pour l'EM/var. gliss. ann. pour l'UE
EU27	0,5	1,9	0,8	:	:	:	:	:	:
EA19	1,0	2,8	1,3						
UEnp	-0,3	0,0	0,0	-3,7	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ZEnp	-0,1	0,0	0,2	-4,8	3,5	-1,0	-0,1	-0,1	-0,3
BE	-0,6	-0,2	-0,3	-0,9	23,0	2,8	-0,3	-1,2	-0,5
BG	-1,6	6,4	-1,3	-4,7	-16,6	-1,0	0,0	-1,3	-0,2
CZ	-0,4	-1,5	-0,1	-1,5	-26,8	2,2	-0,1	-2,3	-0,3
DK	-1,5	6,1	-1,2	1,7	36,1	5,4	-0,1	-1,0	-0,3
DE	6,0	11,9	6,3	-14,9	-15,2	-11,2	-0,2	-2,6	-0,4
EE	8,0	4,4	8,3	-5,1	-4,9	-1,4	-2,5	10,3	-2,7
IE	-0,8	-4,6	-0,5	-17,6	-8,4	-13,9	0,1	-0,6	-0,1
EL	-3,6	24,6	-3,3	-11,9	-11,1	-8,2	-1,7	3,7	-1,9
ES	-0,3	0,2	0,0	-11,9	13,9	-8,2	0,2	-2,3	0,0
FR	:	:	:	6,4	25,6	10,1	1,4	-0,1	1,2
HR	-0,5	-3,8	-0,2	4,7	-11,2	8,4	0,1	-1,2	-0,1
IT	:	:	:	:	:	:	:	:	:
CY	-0,4	-6,1	-0,1	-10,4	-10,9	-6,7	-0,6	-2,3	-0,8
LV	-0,6	-3,2	-0,3	-2,0	-5,3	1,7	1,0	2,6	0,8
LT	-2,1	-5,3	-1,8	-10,4	-15,4	-6,7	0,3	-1,0	0,1
LU	-1,6	0,5	-1,3	3,2	31,6	6,9	-0,1	-2,6	-0,3
HU	1,0	-2,8	1,3	-6,4	-21,1	-2,7	-0,3	-2,0	-0,5
MT	0,2	-5,2	0,5	-8,6	-1,9	-4,9	0,0	-2,7	-0,2
NL	-1,6	0,3	-1,3	2,8	36,0	6,5	0,0	-2,5	-0,2
AT	-0,7	-1,7	-0,4	-1,6	-10,5	2,1	-0,2	-2,6	-0,4
PL	-1,1	-3,1	-0,8	1,0	-20,4	4,7	8,5	10,0	8,3
PT	-1,6	-3,9	-1,3	0,1	21,4	3,8	-0,1	-1,1	-0,3
RO	-1,5	-0,9	-1,2	-7,3	-24,8	-3,6	-0,2	2,0	-0,4
SI	0,3	-3,6	0,6	-2,6	12,7	1,1	-0,2	0,0	-0,4
SK	-2,5	-4,8	-2,2	-1,8	-26,8	1,9	0,5	0,5	0,3
FI	0,1	-3,9	0,4	1,4	8,0	5,1	0,7	2,7	0,5
SE	-1,1	0,3	-0,8	1,0	22,5	4,7	0,1	-1,2	-0,1

Remarques: UEnp et ZEnp renvoient aux moyennes non pondérées pour l'UE et la zone euro. L'écart par rapport à la moyenne de l'UE est calculé sur la moyenne non pondérée.

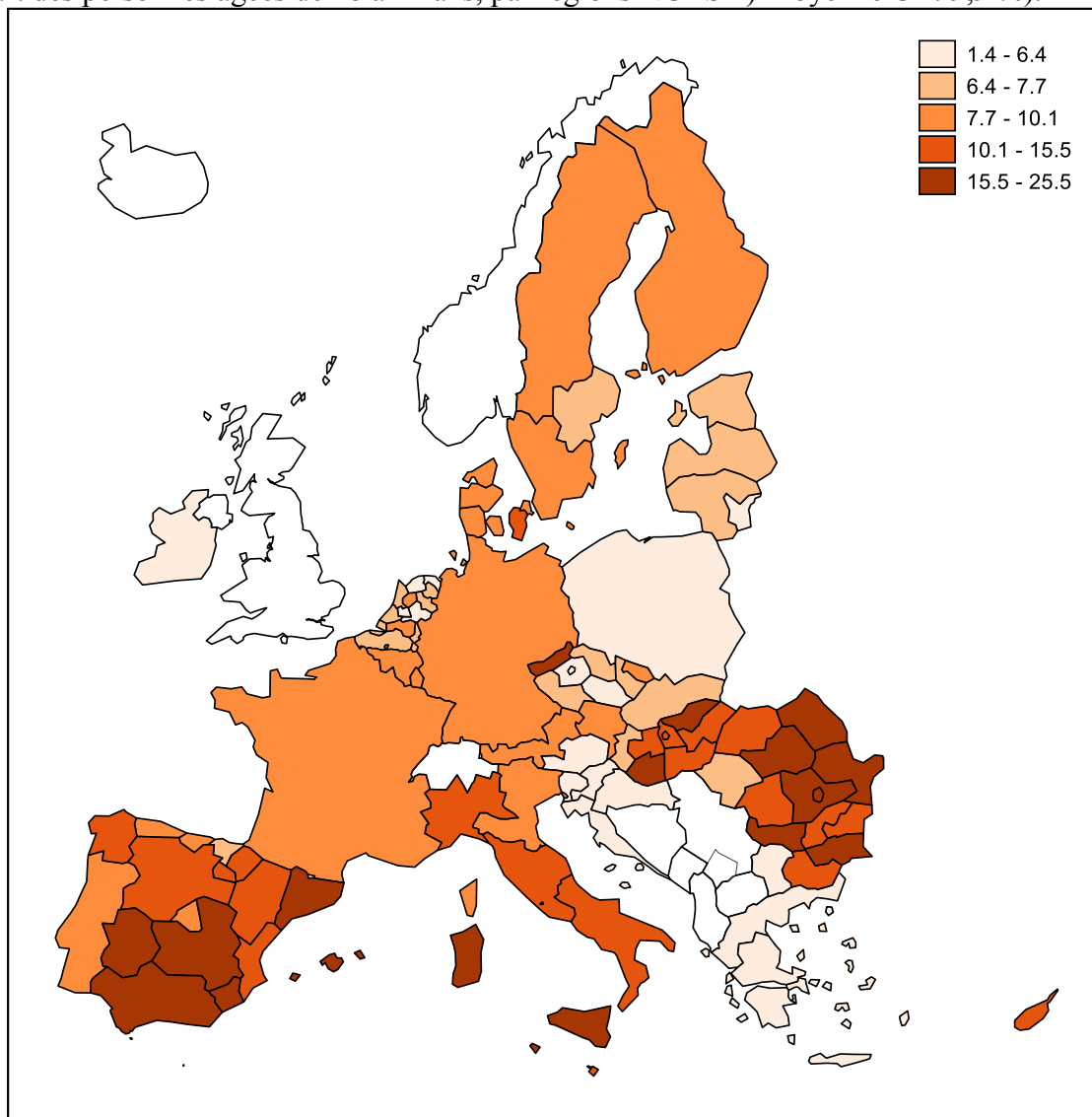
Indications – b: rupture des séries chronologiques; e: estimation; p: provisoire; u: fiabilité incertaine (petit nombre d'observations). n: ne diffère pas de zéro d'une manière statistiquement significative.

Source: Eurostat.

Annexe 3. Ventilation régionale d'indicateurs clés choisis du tableau de bord social²⁹⁹

Graphique 1: Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, 2020

(%, part des personnes âgées de 18 à 24 ans, par régions NUTS 2) Moyenne UE: 9,9 %).

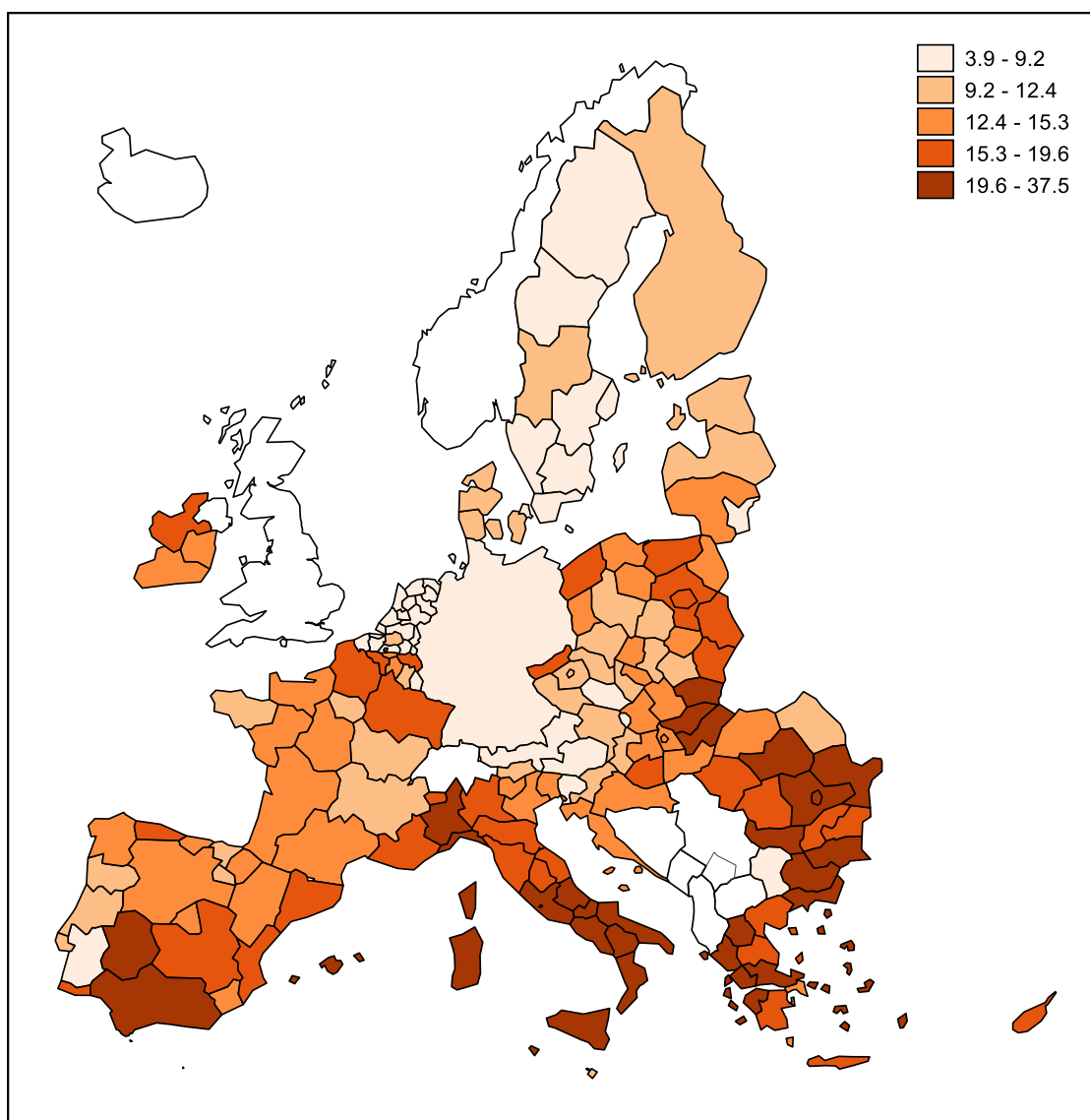


Remarque: Certaines îles et régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données nationales pour l'Allemagne, la France, la Pologne, le Portugal et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique, l'Irlande, la Grèce, l'Italie, l'Autriche, la Slovaquie et la Suède. Données d'une fiabilité incertaine en Bulgarie (Severen tsentralen, Severoiztochen, Severozapaden et Yugozapaden), en Croatie (Jadranska Hrvatska), Tchèque (Prague); en Hongrie (Budapest et Nyugat-Dunántúl), en Lituanie (Sostinės regionas), aux Pays-Bas (Zeeland), en Roumanie (București-Ilfov et Vest), en Slovénie (Vzhodna Slovenija et Zahodna Slovenija) et en Espagne (Cantabrie, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, La Rioja et principauté des Asturies). Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [edat_lfse_16]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

²⁹⁹ Remarque: ventilation au niveau régional (NUTS 2). Si la ventilation régionale (NUTS 2) n'est pas disponible, c'est le niveau NUTS 1 ou le niveau national qui est présenté dans les cartes.

Graphique 2: Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), 2020
 (% , part des personnes âgées de 15 à 29 ans, par régions NUTS 2) Moyenne UE: 13,7 %).

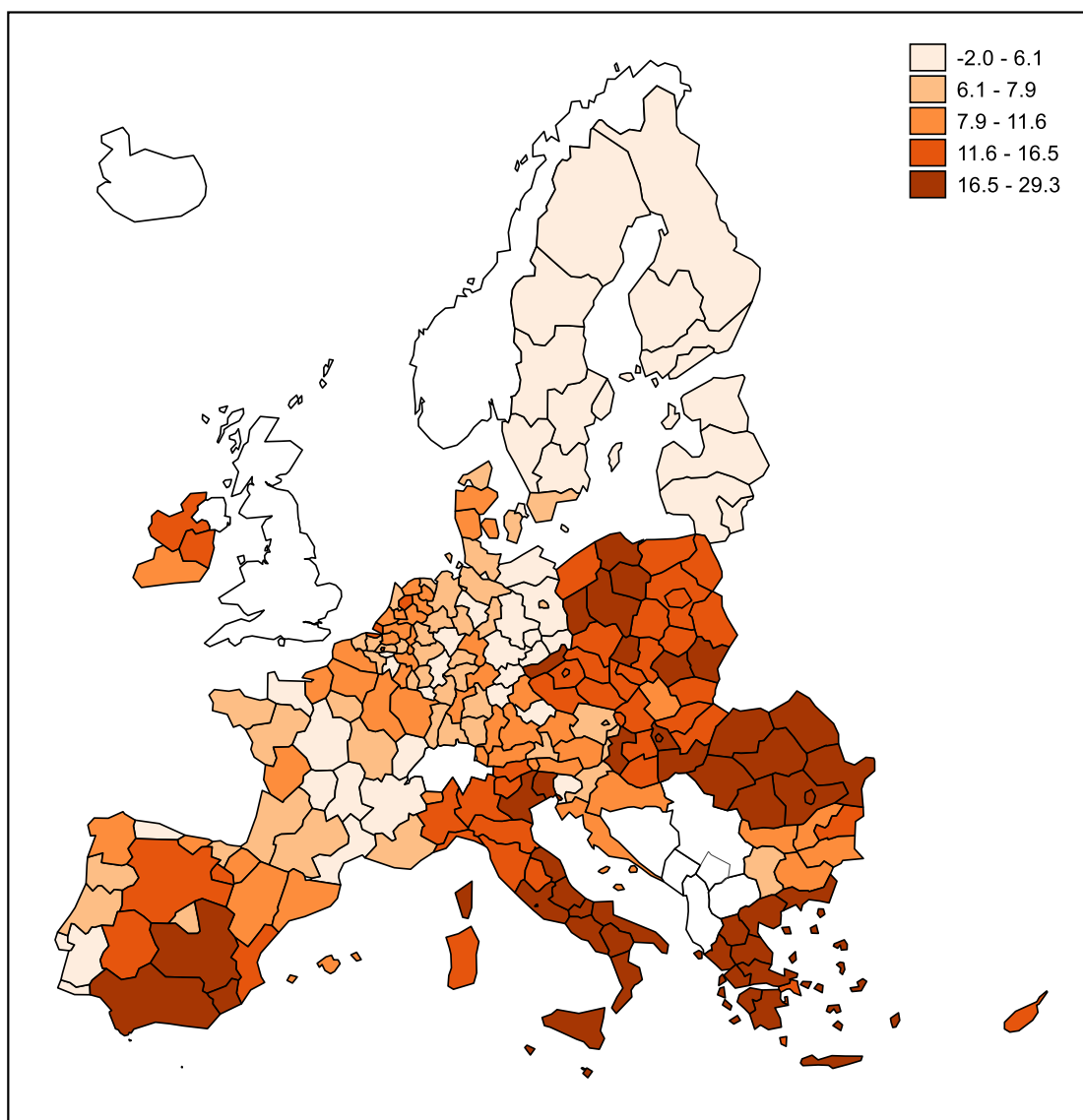


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données nationales pour l'Allemagne et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour l'Autriche et la France. Données d'une fiabilité incertaine en France (Corse); aux Pays-Bas (Zeeland); en Pologne (Opolskie); en Espagne (Ciudad de Ceuta et Ciudad de Melilla) et en Suède (Mellersta Norrland et Övre Norrland). Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [edat_lfse_22]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 3: Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, 2020

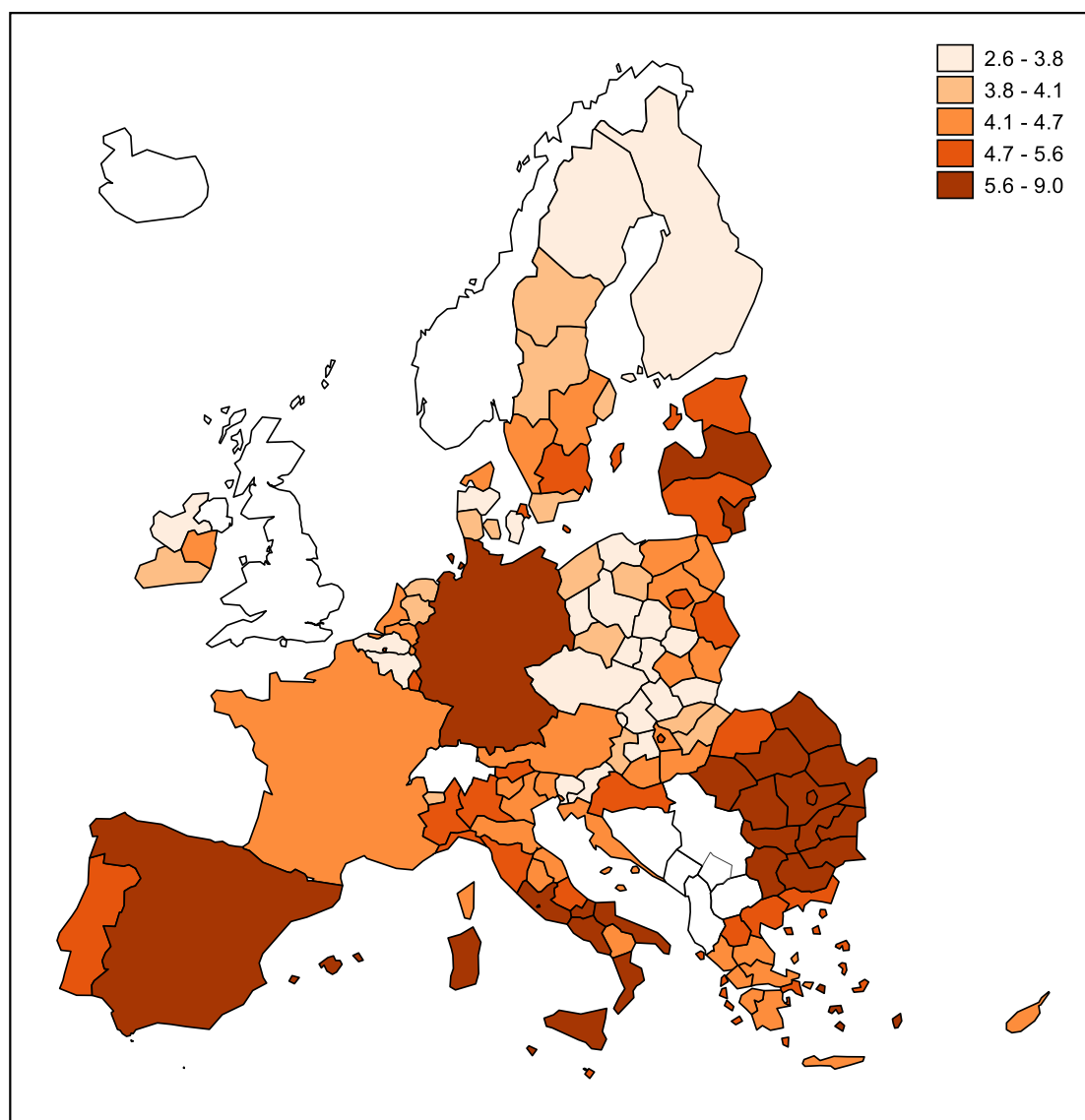
(différence en points de pourcentage, taux d'emploi des hommes moins taux d'emploi des femmes, sur la base d'une population âgée de 20 à 64 ans, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 11,1 pp)



Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données d'une fiabilité incertaine en France (Corse et Mayotte); Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [tepsr_lm220]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 4: Inégalité de revenus mesurée par le rapport interquintile S80/S20, 2020
(indice, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 5,2).

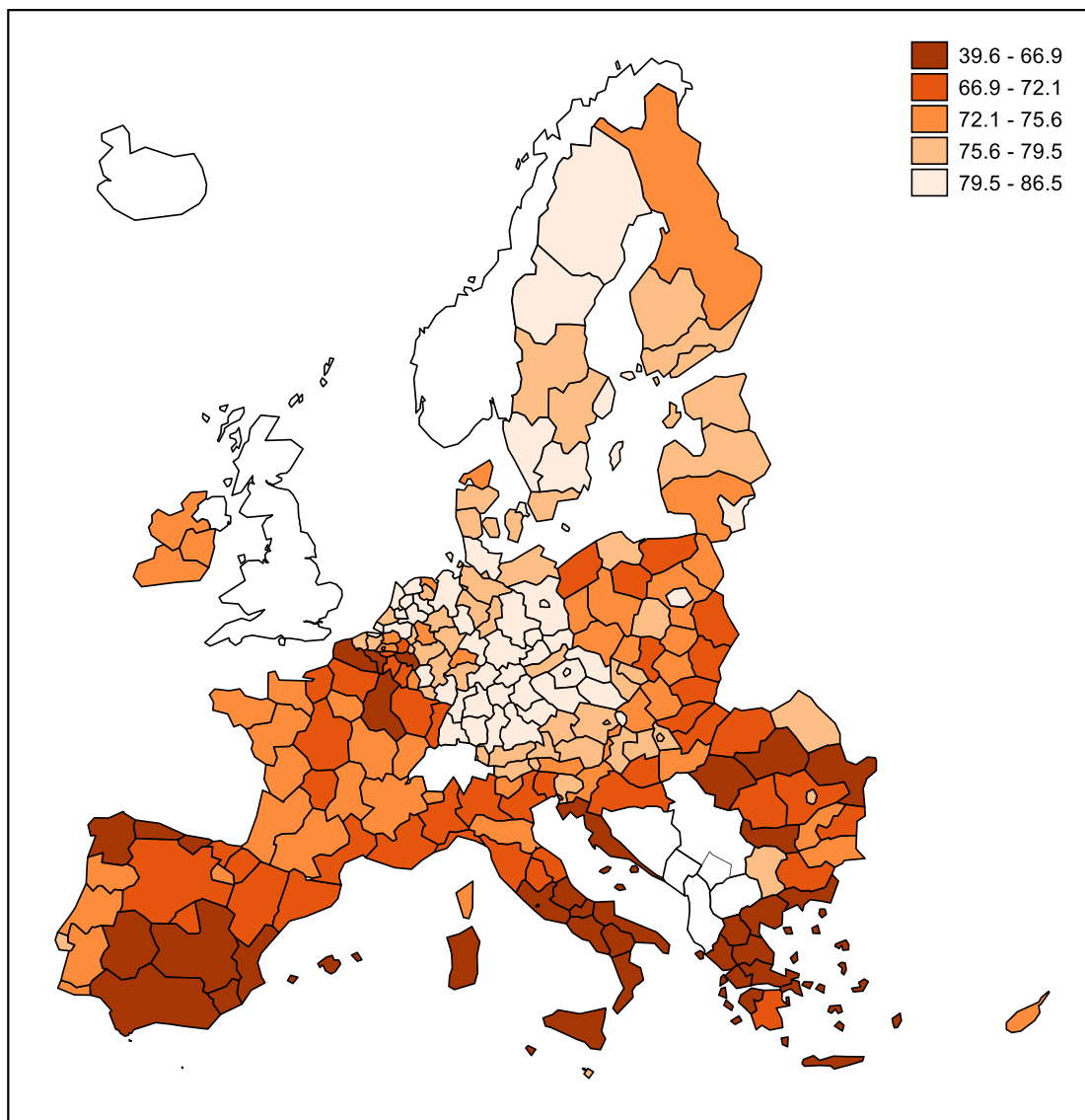


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données de 2019 utilisées (en raison d'un manque de données à tous les niveaux en 2020) pour l'Italie. Données nationales pour la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, l'Espagne, la France, Chypre, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, l'Autriche, le Portugal et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique et les Pays-Bas. Rupture de série chronologique pour la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et le Luxembourg. Données provisoires pour la France, la Lettonie et la Pologne.

Source: Eurostat, indicateur [ilc_di11_r]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 5: Taux d'emploi, 2020

(%, part des personnes âgées de 20 à 64 ans, par région NUTS 2) Moyenne UE: 72,5 %).

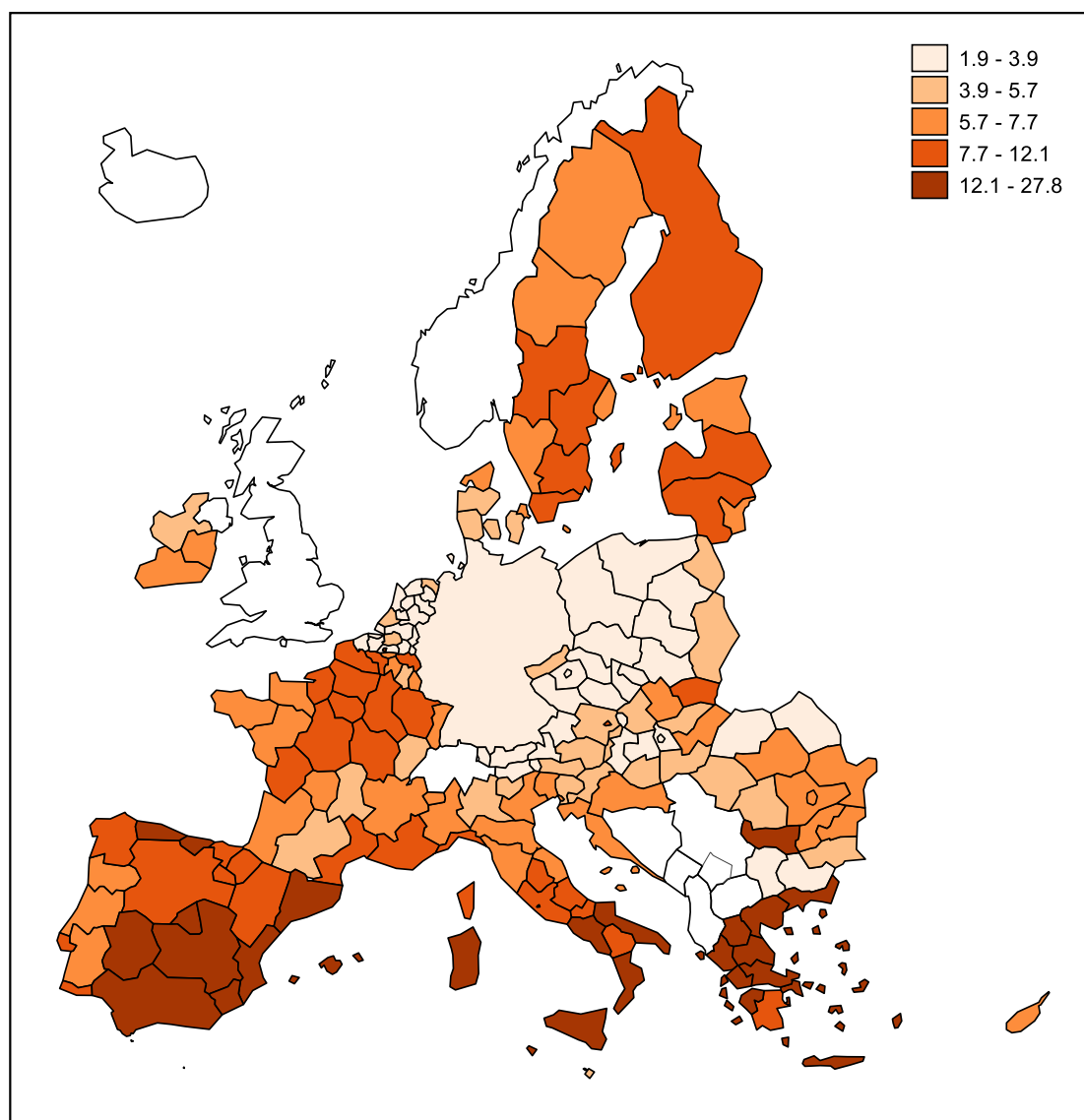


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données d'une fiabilité incertaine en France (Corse et Mayotte); Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [lfst_r_lfe2emprr]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 6: Taux de chômage, 2020

(%, part de la population active âgée de 15 à 74 ans, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 7,1 %).

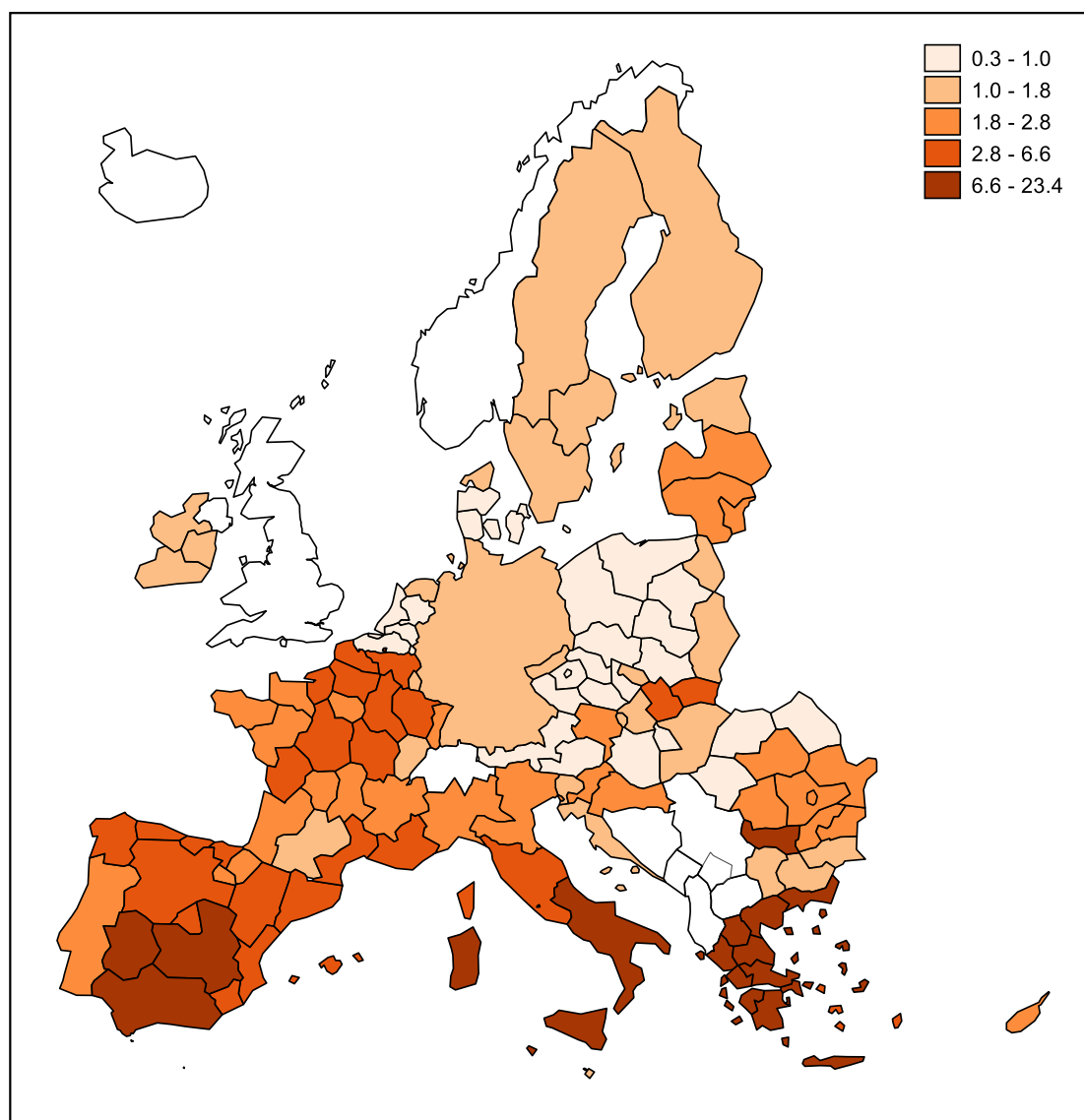


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données nationales pour l'Allemagne et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Pologne. Données d'une fiabilité incertaine en France (Corse et Mayotte); Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [lfst_r_lfu3rt]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 7: Taux de chômage de longue durée (12 mois ou plus), 2020

(%, part de la population active âgée de 15 à 74 ans, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 2,4 %).

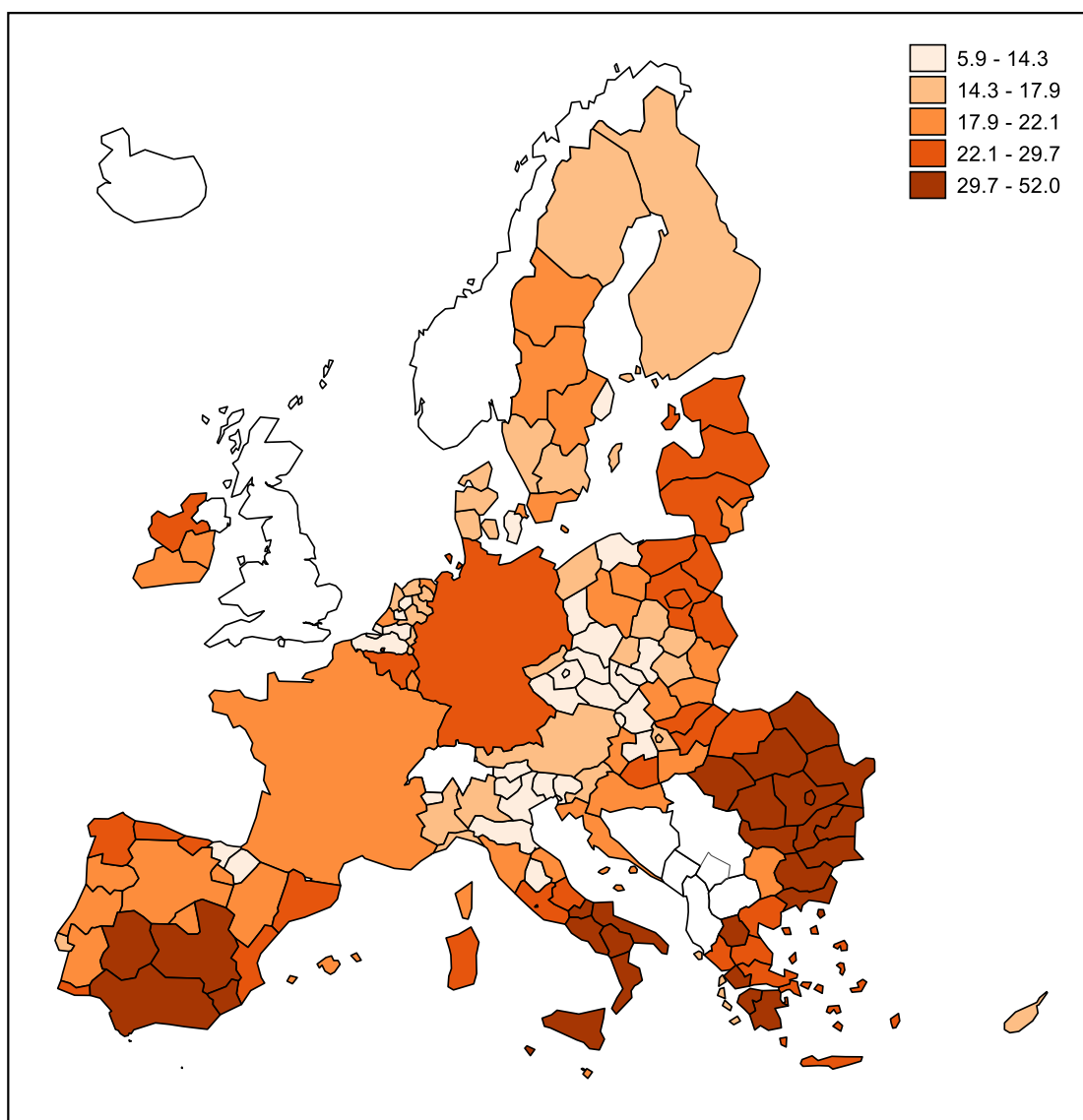


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données nationales pour l'Allemagne, le Portugal et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique, l'Italie, la Hongrie, les Pays-Bas, l'Autriche, la Pologne et la Suède. Données d'une fiabilité incertaine en Bulgarie (Yugoiztochen), en Tchéquie (Jihozápad, Praha, Severovýchod, Střední Morava et Střední Čechy), au Danemark (Nordjylland et Sjælland), en Irlande (Northern et Western), en Espagne (La Rioja), en France (Corse, Franche-Comté, Limousin et Mayotte), en Croatie (Jadranska Hrvatska), en Pologne (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion południowy, Makroregion północno-zachodni, Makroregion północny et Makroregion województwo mazowieckie), et en Roumanie (București-Ilfov, Nord-Vest et Vest). Rupture de série chronologique pour l'Allemagne. Données provisoires pour l'Allemagne.

Source: Eurostat, indicateur [lfst_r_lfu2ltu]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 8: Personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, 2020

(%, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 21,9 %).

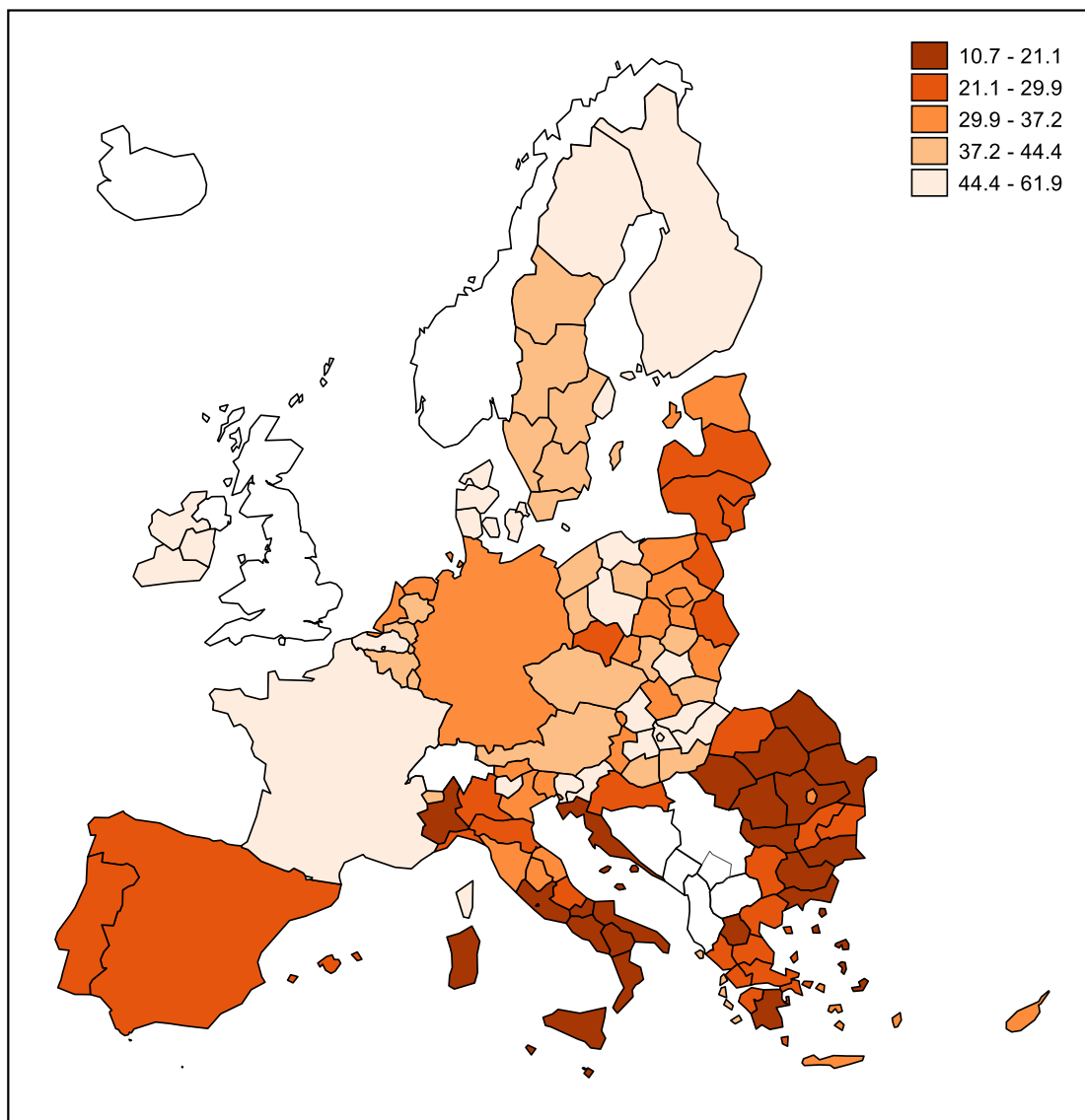


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données de 2019 utilisées (en raison d'un manque de données à tous les niveaux en 2020) pour l'Italie. Données nationales pour l'Allemagne, l'Estonie, la France, Chypre, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, l'Autriche et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique. Rupture de série chronologique pour la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et le Luxembourg. Données provisoires pour la France, la Lettonie et la Pologne.

Source: Eurostat, indicateur [ilc_peps11n]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 9: Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (%), 2020

(%, par région NUTS 2; moyenne de l'UE: 32,7 %).

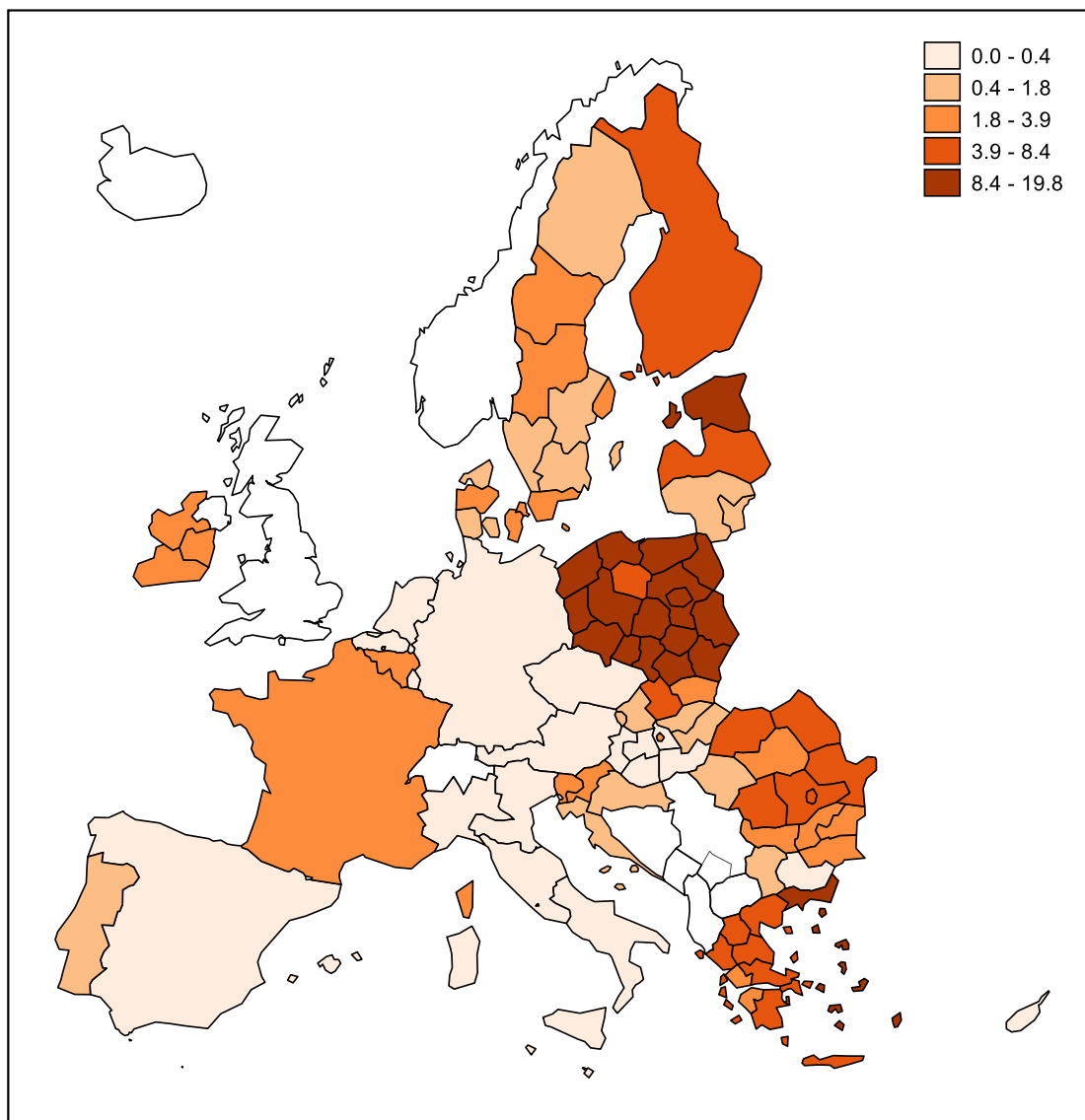


Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données de 2019 utilisées (en raison d'un manque de données à tous les niveaux en 2020) pour l'Italie. Données nationales pour la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, l'Espagne, la France, Chypre, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, l'Autriche, le Portugal et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique et les Pays-Bas. Rupture de série chronologique pour la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande et le Luxembourg. Données provisoires pour la France, la Lettonie et la Pologne.

Source: Eurostat, indicateur [tespm050_r]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Graphique 10: Besoins auto-déclarés d'examen médical non satisfaits, 2020

(en %, besoins non satisfaits déclarés par l'intéressé invoquant des "raisons financières", une "liste d'attente" ou une "distance excessive", régions NUTS 2; moyenne de l'UE: non disponible)



Remarque: certaines unités administratives sur des îles et dans des régions ultrapériphériques ne sont pas représentées. Données nationales pour la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, l'Espagne, la France, Chypre, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal et la Finlande. Données de niveau NUTS 1 pour la Belgique et l'Italie.

Source: Eurostat, indicateur [hlth_silc_08_r]. ©Eurogeographics pour les frontières administratives.

Annexe 4. Note méthodologique sur la détermination des tendances et des niveaux dans le tableau de bord

À la mi-2015, la Commission européenne, le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale ont convenu d'une méthodologie pour évaluer la performance de chaque État membre sur la base du tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi. Dans le cadre de l'accord, la méthodologie devait fournir, pour chaque indicateur, une mesure de la position relative de chaque État membre dans la répartition des valeurs de l'indicateur pour l'UE. La méthodologie est appliquée tant aux niveaux annuels (niveaux) qu'aux variations sur l'espace d'une année (variations) et permet ainsi de réaliser une évaluation globale de la performance des États membres.

En 2017, la Commission a décidé, en accord avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale, d'appliquer la méthodologie aux indicateurs clés du tableau de bord social qui accompagne le socle européen des droits sociaux.

Afin de mesurer la position relative des États membres, pour chaque indicateur, les niveaux et les variations sont convertis en cotes normalisées (également dénommées "cotes z") de façon à appliquer un seul et même étalon à tous les indicateurs. Cette opération s'effectue par l'homogénéisation des valeurs brutes, tant des niveaux que des variations, au moyen de la formule suivante:

$$\text{z-cote pour EM}_X = \frac{[MS_X \text{ indicator} - \text{average (MS indicator)}]}{\text{standard deviation (MS indicator)}},$$

où est la valeur de l'indicateur pour l'État membre X.

Grâce à cette approche, il devient possible d'exprimer la valeur brute d'indicateur de chaque État membre en un multiple de l'écart-type que représente sa déviation par rapport à la moyenne (non pondérée). La performance de chaque État membre est évaluée et classée sur la base des cotes z ainsi obtenues, par confrontation avec une grille de seuils prédéfinis sous la forme de multiples de l'écart-type.

Dans cette démarche, l'enjeu le plus important consiste à définir les seuils. Étant donné qu'il n'est pas possible de formuler avec certitude d'hypothèse paramétrique quant à la distribution des valeurs brutes observées³⁰⁰, on suit une approche courante consistant à recourir à une "règle générale" pour déterminer ces seuils. Selon l'analyse des indicateurs clés utilisés dans le tableau de bord où des valeurs faibles indiquent un bon résultat, il a été convenu de considérer:

1. toute cote inférieure à – 1 comme une très bonne performance;
2. toute cote comprise entre – 1 et – 0,5 comme une bonne performance;
3. toute cote comprise entre – 0,5 et 0,5 comme une performance neutre;
4. toute cote comprise entre 0,5 et 1 comme une mauvaise performance;
5. toute cote supérieure à 1 comme une très mauvaise performance³⁰¹.

Tableau 1: Valeurs de seuil pour les cotes z

	Valeurs de seuil pour les cotes z				
	-1,0 (inférieure à)	- 0,5 (inférieure à)	0 (entre)	0,5 (supérieure à)	1,0 (supérieure à)
Niveaux	Analyse				
	Très faibles	Faibles	Autour de la moyenne	Élevés	Très élevés
Variations	Beaucoup plus faibles que la moyenne	Plus faibles que la moyenne	Autour de la moyenne	Plus élevées que la moyenne	Beaucoup plus élevées que la moyenne

³⁰⁰ Les tests de normalité et de répartition en T auxquels il a été procédé ont amené à rejeter l'hypothèse de similitude concernant ces distributions.

³⁰¹ Dans une situation normale, les seuils de démarcation retenus correspondent approximativement à 15 %, 30 %, 50 %, 70 % et 85 % de la distribution cumulative.

Si l'on combine l'évaluation des niveaux et celle des variations, la performance générale d'un pays selon chaque indicateur peut alors être rangée dans l'une des sept catégories suivantes. Le système de codes de couleur se retrouve dans les différents graphiques dans le corps du rapport. En ce qui concerne les changements de classification des États membres au fil du temps, il est essentiel de garder à l'esprit que ladite classification est relative. Ainsi, un État membre peut être classé dans une catégorie inférieure à celle de l'année précédente si l'indicateur s'est amélioré dans l'État membre en question, mais moins qu'ailleurs, de sorte que la position relative de l'État membre a régressé.

Les tableaux ci-dessous indiquent la classification fondée sur les cotes z pour les indicateurs pour lesquels une valeur faible est considérée comme une bonne performance (par exemple le taux de chômage, de pauvreté ou d'exclusion sociale, etc.).

Meilleures performances	cote inférieure à – 1,0 pour les niveaux et à 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Mieux que la moyenne	cote comprise entre -1,0 et -0,5 pour les niveaux et inférieure à 1 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et inférieure à -1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Bien, mais à surveiller	cote inférieure à -0,5 pour les niveaux et supérieure à 1,0 pour les variations <i>et</i> présence d'une variation supérieure à zéro ³⁰²	États membres dont les niveaux sont supérieurs ou nettement supérieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Autour de la moyenne / neutre	cote comprise entre – 0,5 et 0,5 pour les niveaux et – 1,0 et 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux se situent autour de la moyenne et dont la situation ni ne s'améliore, ni ne se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Faible mais en voie d'amélioration	cote supérieure à 0,5 pour les niveaux et inférieure à – 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont inférieurs ou nettement inférieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation s'améliore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE

³⁰² Ce dernier critère évite à l'État membre présentant un niveau "faible" ou "très faible" d'être rangé dans la catégorie "en voie de détérioration" lorsqu'il présente une variation qui, bien que "beaucoup plus élevée que la moyenne", continue de s'améliorer.

À surveiller	cote comprise entre 0,5 et 1,0 pour les niveaux et supérieure à -1,0 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et supérieure à 1,0 pour les variations (<i>et</i> présence d'une variation supérieure à zéro ³⁰³)	Cette catégorie rassemble deux cas de figure distincts: i) États membres dont les niveaux sont inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment vite et ii) États membres dont les niveaux se situent dans la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Situations critiques	cote supérieure à 1,0 pour les niveaux et à - 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment vite

Niveaux	Variations				
	Beaucoup plus faibles que la moyenne	Plus faibles que la moyenne	Autour de la moyenne	Plus élevées que la moyenne	Beaucoup plus élevées que la moyenne
Très faibles					
Faibles					
Autour de la moyenne					
Élevés					
Très élevés					

Les tableaux ci-dessous indiquent la classification fondée sur les cotes z pour les indicateurs pour lesquels une valeur élevée est considérée comme une bonne performance (par exemple le taux d'emploi, la participation à l'accueil des enfants, etc.).

Meilleures performances	cote supérieure à 1,0 pour les niveaux et à - 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Mieux que la moyenne	cote comprise entre 1,0 et 0,5 pour les niveaux et supérieure à -1,0 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et supérieure à 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE

³⁰³ Ce dernier critère évite à l'État membre présentant un niveau "autour de la moyenne" d'être rangé dans la catégorie "à surveiller" lorsqu'il présente une variation qui, bien que "beaucoup plus élevée que la moyenne", continue de s'améliorer.

Bien, mais à surveiller	cote supérieure à 0,5 pour les niveaux et inférieure à -1,0 pour les variations <i>et</i> présence d'une variation inférieure à zéro ³⁰⁴	États membres dont les niveaux sont supérieurs ou nettement supérieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Autour de la moyenne / neutre	cote comprise entre - 0,5 et 0,5 pour les niveaux et - 1,0 et 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux se situent autour de la moyenne et dont la situation ni ne s'améliore, ni ne se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Faible mais en voie d'amélioration	cote inférieure à - 0,5 pour les niveaux et supérieure à 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont inférieurs ou nettement inférieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation s'améliore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
À surveiller	cote comprise entre -0,5 et -1,0 pour les niveaux et inférieure à 1,0 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et inférieure à -1,0 pour les variations (<i>et</i> présence d'une variation inférieure à zéro ³⁰⁵)	Cette catégorie rassemble deux cas de figure distincts: i) États membres dont les niveaux sont inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment vite et ii) États membres dont les niveaux se situent dans la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Situations critiques	cote inférieure à 1,0 pour les niveaux et à 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment vite

Niveaux	Variations				
	Beaucoup plus élevées que la moyenne	Plus élevées que la moyenne	Autour de la moyenne	Plus faibles que la moyenne	Beaucoup plus faibles que la moyenne
Très élevés					
Élevés					
Autour de la moyenne					
Faibles					
Très faibles					

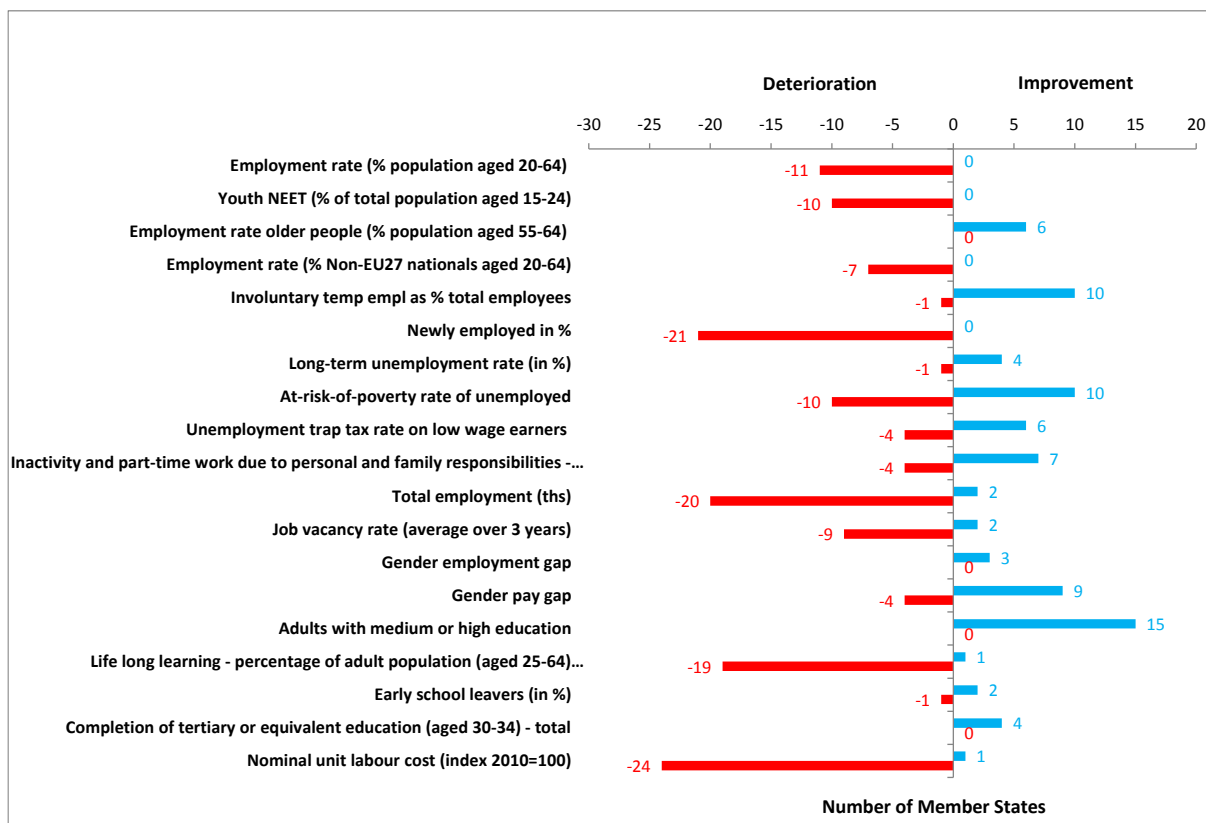
³⁰⁴ Ce dernier critère évite à l'État membre présentant un niveau "élevé" ou "très élevé" d'être rangé dans la catégorie "en voie de détérioration" lorsqu'il présente une variation qui, bien que "beaucoup plus faible que la moyenne", continue de s'améliorer.

³⁰⁵ Ce dernier critère évite à l'État membre présentant un niveau "autour de la moyenne" d'être rangé dans la catégorie "à surveiller" lorsqu'il présente une variation qui, bien que "beaucoup plus faible que la moyenne", continue de s'améliorer.

Tableau récapitulatif des seuils de démarcation

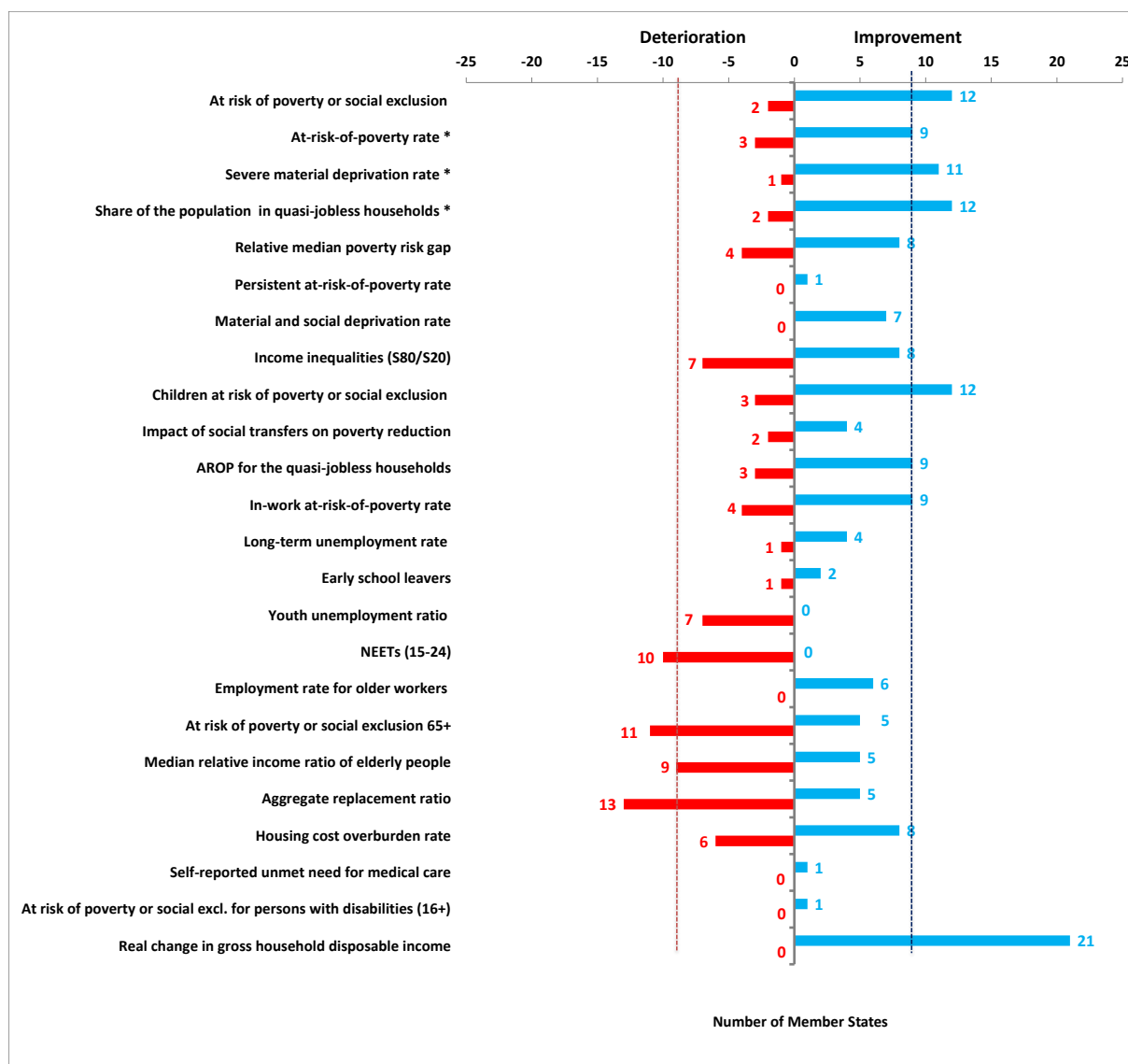
		Très faibles	Faibles	Autour de la moyenne	Élevés	Très élevés
Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (% de la population âgée de 18 à 24 ans)	Niveaux	inférieurs à 5,3 %	inférieurs à 7,0 %	entre 7,0 % et 10,3 %	supérieurs à 10,3 %	supérieurs à 12,0 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -0,7 pp et 0,3 pp	supérieures à 0,3 pp	supérieures à
Personnes ayant des compétences numériques générales de base ou plus (en % de la population âgée de 16 à 74 ans)	Niveaux	inférieurs à 43,8 %	inférieurs à	entre 49,9 % et 62,0 %	supérieurs à 62,0 %	supérieurs à 68,0 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -3,0 pp et 2,6 pp	supérieures à 2,6 pp	supérieures à
Jeunes NEET (% de la population totale âgée de 15 à 29 ans)	Niveaux	inférieurs à 8,8 %	inférieurs à	entre 10,7 % et 14,7 %	supérieurs à 14,7 %	supérieurs à 16,6 %
	Variations	inférieures à 0,4 pp	inférieures à	entre 0,8 pp et 1,5 pp	supérieures à 1,5 pp	supérieures à
Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (pp)	Niveaux	inférieures à 4,9 pp	inférieures à	entre 7,4 pp et 12,5 pp	supérieures à	supérieures à
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -0,8 pp et 0,0 pp	supérieures à 0,0 pp	supérieures à
Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	Niveaux	inférieurs à 3,6	inférieurs à 4,2	entre 4,2 et 5,3	supérieurs à 5,3	supérieurs à 5,9
	Variations	inférieurs à -0,4	inférieurs à -0,2	entre -0,2 et 0,2	supérieurs à 0,2	supérieurs à 0,4
Taux d'emploi (% de la population âgée de 20 à 64 ans)	Niveaux	inférieurs à 68,5 %	inférieurs à	entre 71,1 % et 76,5 %	supérieurs à 76,5 %	supérieurs à 79,1 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -1,2 pp et -0,4 pp	supérieures à -	supérieures à
Taux de chômage (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)	Niveaux	inférieurs à 3,6 %	inférieurs à 5,2 %	entre 5,2 % et 8,5 %	supérieurs à 8,5 %	supérieurs à 10,1 %
	Variations	inférieures à 0,1 pp	inférieures à	entre 0,4 pp et 1,1 pp	supérieures à 1,1 pp	supérieures à
Taux de chômage de longue durée (% de la population active âgée de 15 à 74 ans)	Niveaux	inférieurs à 0,2 %	inférieurs à 1,2 %	entre 1,2 % et 3,2 %	supérieurs à 3,2 %	supérieurs à 4,1 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -0,3 pp et 0,1 pp	supérieures à 0,1 pp	supérieures à
RDBM réel par habitant (2008 = 100)	Niveaux	inférieurs à 96,3	inférieurs à 104,2	entre 104,2 et 120,0	supérieurs à 120,0	supérieurs à 127,8
	Variations	inférieures à 0,0 pp	inférieures à	entre 0,0 pp et 0,0 pp	supérieures à 0,0 pp	supérieures à
Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (% de la population totale)	Niveaux	inférieurs à 15,0 %	inférieurs à	entre 17,8 % et 23,4 %	supérieurs à 23,4 %	supérieurs à 26,2 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -0,7 pp et 0,0 pp	supérieures à 0,0 pp	supérieures à
Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (% de la population totale âgée de moins de 18 ans)	Niveaux	inférieurs à 15,0 %	inférieurs à	entre 18,4 % et 25,4 %	supérieurs à 25,4 %	supérieurs à 28,8 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -1,2 pp et 0,7 pp	supérieures à 0,7 pp	supérieures à
Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté (%)	Niveaux	inférieurs à 24,7 %	inférieurs à	entre 30,1 % et 40,9 %	supérieurs à 40,9 %	supérieurs à 44,8 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -1,1 pp et 2,9 pp	supérieures à 2,9 pp	supérieures à
Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes (pp)	Niveaux	inférieures à	inférieures à	entre 23,0 pp et 29,0 pp	supérieures à	supérieures à
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -1,4 pp et 1,5 pp	supérieures à 1,5 pp	supérieures à
Taux de surcharge des coûts du logement (%)	Niveaux	inférieurs à 1,5 %	inférieurs à 4,7 %	entre 4,7 % et 11,3 %	supérieurs à 11,3 %	supérieurs à 14,6 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -1,5 pp et 0,8 pp	supérieures à 0,8 pp	supérieures à
Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles (%)	Niveaux	inférieurs à 11,6 %	inférieurs à	entre 21,6 % et 41,6 %	supérieurs à 41,6 %	supérieurs à 51,6 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -6,8 pp et -0,7 pp	supérieures à -	supérieures à
Besoins auto-déclarés de traitement médical non satisfaits (%)	Niveaux	inférieurs à -0,7 %	inférieurs à 1,0 %	entre 1,0 % et 4,4 %	supérieurs à 4,4 %	supérieurs à 6,2 %
	Variations	inférieures à -	inférieures à -	entre -0,7 pp et 1,1 pp	supérieures à 1,1 pp	supérieures à

Annexe 5. Tableau synthétique des "tendances en matière d'emploi à surveiller" et nombre d'États membres présentant une détérioration ou une amélioration, recensés par le relevé des résultats en matière d'emploi (EPM) pour 2021



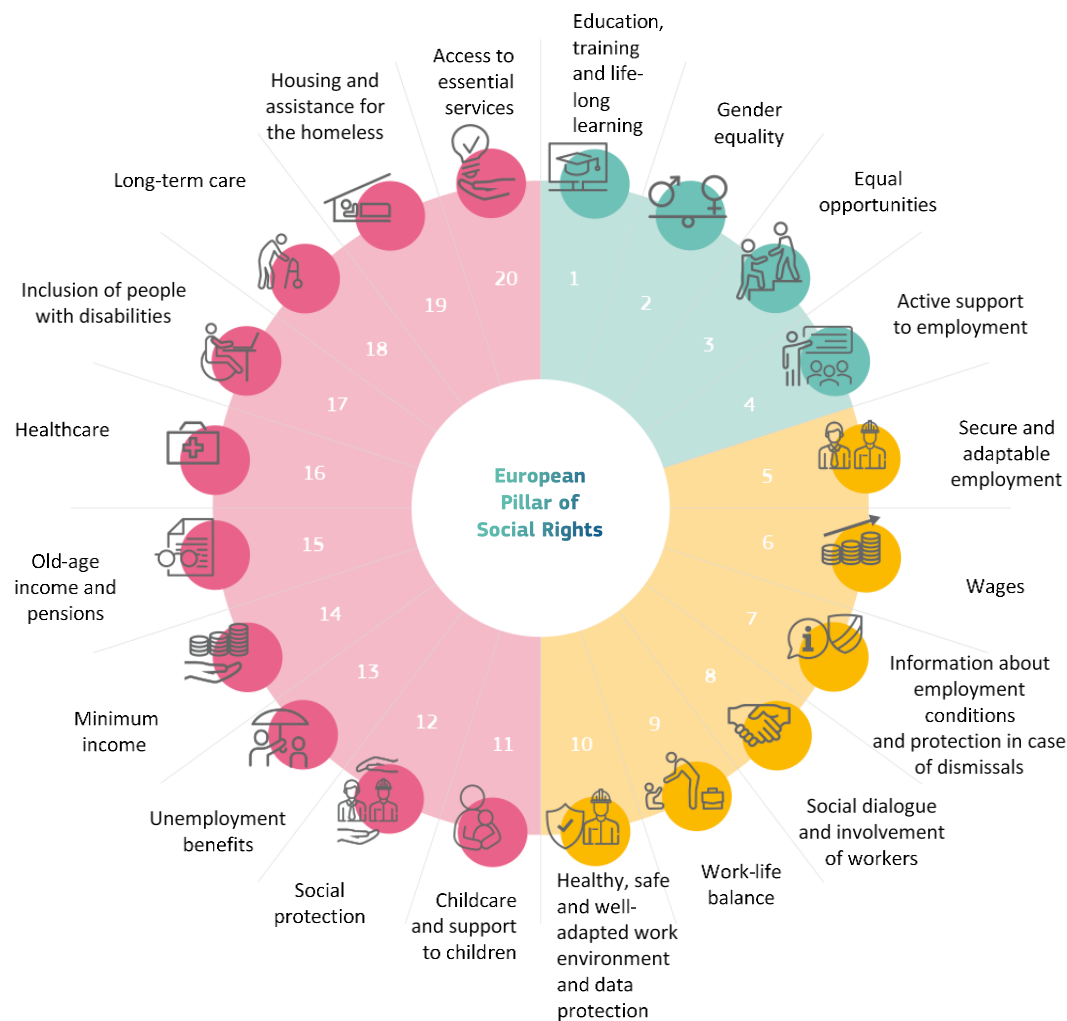
Remarque: variations 2018-2019, sauf pour le taux de risque de pauvreté des chômeurs, le piège du chômage et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, variations 2017-2018.

Annexe 6. Tableau synthétique des "tendances sociales à surveiller" et nombre d'États membres présentant une détérioration ou une amélioration en 2018-2019, recensés par le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale (SPPM) tel que mis à jour en juin 2021.



Remarque: pour les indicateurs fondés sur les statistiques EU-SILC, les variations se rapportent à 2018-2019 (mais, pour les indicateurs de revenu et d'intensité du travail des ménages, les variations se rapportent en fait généralement à 2017-2018). Rupture majeure de la série EU-SILC pour la Belgique en 2019 - les variations fondées sur les statistiques EU-SILC ne sont donc pas prises en compte pour cet État membre. En ce qui concerne les indicateurs fondés sur l'EFT [taux de chômage de longue durée, jeunes en décrochage scolaire, taux de chômage des jeunes, NEET (15-24 ans), taux d'emploi (55-64 ans)], les variations se rapportent à la période 2019-2020*. Le taux de risque de pauvreté, le taux de privation matérielle aiguë et la part de la population vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont des composantes de l'indicateur du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Annexe 7. Index des mesures regroupées par principes du socle



Principe 1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie	
Incitations à la formation des adultes	55, 94
Apprentissages.....	95
Compétences numériques (dont apprentissage à distance).....	91, 92
Égalité d'accès/caractère inclusif de l'éducation et de la formation.....	91, 95
Compétences vertes	93
Inclusion des élèves handicapés	91
Enseignement primaire et secondaire	91
Roms.....	91, 100
Enseignement supérieur.....	95
Enseignement et formation professionnels.....	92, 93
Principe 2. Égalité entre les femmes et les hommes	
Accueil de l'enfance.....	90, 96, 98, 138
Incitations à l'emploi des femmes.....	56
Principe 3. Égalité des chances	
Intégration des migrants et des réfugiés sur le marché du travail.....	99, 100
Autres mesures ciblées de soutien à l'économie sociale	57
Roms.....	91, 100
Principe 4. Soutien actif à l'emploi	
Incitations à l'emploi en faveur de la transition écologique	56
Chômeurs de longue durée	56
Travailleurs âgés.....	96
Services publics de l'emploi	128
Incitations à l'emploi propres à une région.....	56
Incitations à l'emploi propres à un secteur.....	56
Activité non salariée, entrepreneuriat et jeunes entreprises.....	57
Subventions à l'emploi non ciblées.....	54, 60
Jeunes et NEET	56, 60 et 96
Principe 5. Emplois sûrs et adaptables	
Législation sur les licenciements collectifs	54, 126
Libre circulation des travailleurs	131
Inspections du travail et lutte contre le travail non déclaré	127
Réglementation des contrats de travail à durée déterminée, à temps partiel et intérimaire	126, 127
Dispositifs de chômage partiel	55
Principe 6. Salaires	
Impôt sur le revenu des personnes physiques.....	61
Cotisations de sécurité sociale.....	61
Salaire minimal légal	60
Principe 7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement	
Législation sur les licenciements collectifs	126
Législation sur les licenciements individuels	126
Principe 8. Dialogue social et participation des travailleurs	
Participation des partenaires sociaux à la préparation des plans pour la reprise et la résilience ou des programmes nationaux de réforme	131

Principe 9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	
Accueil de l'enfance.....	96
Congés familiaux.....	96, 97
Formules souples de travail.....	97, 125
Principe 10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données	
Sécurité et hygiène au travail.....	126
Principe 11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance	
Accès aux services sociaux.....	153
Éducation et accueil des jeunes enfants.....	90, 98
Prestations familiales.....	153
Principe 12. Protection sociale	
Prestations familiales.....	152
Aide au revenu pour les travailleurs indépendants.....	55, 153
Travailleurs indépendants et travailleurs atypiques.....	145
Prestations de maladie.....	154
Principe 13. Prestations de chômage	
Prestations de chômage.....	130
Principe 14. Revenu minimum	
Revenu minimum et autres prestations d'assistance sociale.....	152
Principe 15. Prestations de vieillesse et pensions	
Pensions.....	145, 157
Principe 16. Soins de santé	
Soins de santé.....	154, 156
Principe 17. Inclusion des personnes handicapées	
Aidants des personnes handicapées.....	99
Prestations d'invalidité.....	98, 154
Incitations à l'emploi des personnes handicapées.....	56, 98
Inclusion des élèves handicapés.....	91
Principe 18. Soins de longue durée	
Soins de longue durée.....	159
Principe 19. Logement et aide aux sans-abri	
Logement.....	155
Principe 20. Accès aux services essentiels	
Accès aux services essentiels.....	155
Accès aux services sociaux.....	154