

**Bruxelles, le 6 juin 2025
(OR. en)**

9417/25

**SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308**

NOTE

Origine:	Le Comité de l'emploi
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi - <i>Présentation par le président du Comité de l'emploi</i>

Les délégations trouveront ci-joint l'avis visé en objet, en vue de sa présentation lors de la session du Conseil EPSCO du 19 juin 2025.



5 juin 2025

Avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi

1. Contexte

Le Comité de l'emploi attend avec intérêt l'initiative à venir en faveur d'une *feuille de route pour des emplois de qualité*, qui sera présentée par la Commission européenne à la fin de 2025. Conformément au programme stratégique 2024-2029, le Conseil européen a appelé, en avril 2024, à assurer une approche intégrée dans tous les domaines d'action afin de stimuler la productivité et une croissance durable et inclusive dans l'ensemble de l'Europe. Cet objectif devrait impliquer de favoriser des emplois de qualité, en redoublant d'efforts pour atteindre les grands objectifs pour 2030, par un dialogue social renforcé, une participation accrue au marché du travail, ainsi que la reconversion et le perfectionnement professionnels et l'apprentissage tout au long de la vie, et en vue de remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le contexte des tendances démographiques actuelles¹. Dans la déclaration de Budapest qu'ils ont signée en novembre 2024², les dirigeants de l'UE ont accueilli avec satisfaction le rapport Draghi sur l'avenir de la compétitivité européenne, dans lequel la création d'emplois de qualité et la lutte contre les pénuries de compétences sont désignées comme constituant des actions clés pour améliorer le modèle d'innovation de l'UE³. Dans le cadre du Semestre européen, les récentes lignes directrices pour l'emploi, adoptées par le Conseil en décembre 2024, soulignaient déjà que les États membres devraient faciliter et soutenir les investissements dans la création d'emplois de qualité⁴.

¹ [Conclusions du Conseil européen](#), 18 avril 2024.

² [Déclaration de Budapest sur le nouveau pacte pour la compétitivité européenne](#), 8 novembre 2024.

³ Voir, en particulier, les [chapitres 1 et 2 de la partie A](#) et les [sections 2.1 et 2.2 de la partie B](#) du rapport Draghi, 9 septembre 2024.

⁴ [Décision \(UE\) 2024/3134](#) du Conseil du 2 décembre 2024 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

La promotion de la qualité de l'emploi est essentielle pour respecter l'engagement de l'UE en faveur d'une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social (article 3 du TUE). La création d'emplois de qualité et le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée sont également des moteurs essentiels de la compétitivité et de la croissance de l'UE en ce qu'ils augmentent le potentiel de productivité et de résilience de l'Union et renforcent la spécialisation dans les secteurs à forte valeur ajoutée. Les principes du socle européen des droits sociaux soulignent la nécessité de garantir des salaires et des conditions de travail équitables tout en promouvant l'égalité des chances et en protégeant les personnes contre les risques sociaux. Une main-d'œuvre qualifiée et motivée tout au long de la vie active est mieux placée pour répondre aux exigences d'un marché du travail en mutation rapide, façonné par les transitions écologique et numérique, qui exigent des travailleurs qu'ils disposent des compétences nécessaires dans l'économie verte et qu'ils soutiennent l'adoption continue de nouvelles technologies. En outre, le vieillissement de la population étant appelé à réduire la population en âge de travailler dans l'UE au cours des prochaines décennies, l'augmentation du niveau de qualité des emplois peut améliorer la transition professionnelle et la participation au marché du travail et contribuer à allonger la durée de la vie active, garantissant ainsi aux entreprises la possibilité d'accéder aux talents dont elles ont besoin pour rester compétitives à l'échelle mondiale, ce qui profite également aux travailleurs et à la société dans son ensemble. Des initiatives à tous les niveaux – local, national et européen – peuvent contribuer à garantir des emplois de qualité. Au regard de l'engagement en faveur de la compétitivité de l'UE, il convient de tenir dûment compte de la proportionnalité et de la subsidiarité des nouvelles initiatives. En outre, toute initiative au niveau de l'UE devrait prendre en due considération la diversité des systèmes nationaux ainsi que le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux.

Début 2025, en s'appuyant sur les travaux antérieurs menés par le Comité de l'emploi et son groupe "Indicateurs", le Comité a réfléchi à la nécessité de mieux conceptualiser les dimensions de la "qualité de l'emploi" à la lumière du contexte socio-économique actuel⁵. Sur la base des dimensions politiques recensées dans le présent avis et résumées en annexe, le groupe "Indicateurs" est invité à mettre à jour le cadre de suivi existant d'ici au premier trimestre de 2026 afin de déterminer les indicateurs les plus appropriés pour mesurer les dimensions politiques de la qualité de l'emploi, en coopération avec le sous-groupe "Indicateurs" du comité de la protection sociale (CPS) en ce qui concerne la dimension relative à la protection sociale. La Commission est invitée à tenir compte du présent avis lors de l'élaboration à venir de la *feuille de route pour des emplois de qualité* et du nouveau *plan d'action sur le socle européen des droits sociaux*, qui doit être présenté d'ici la fin de l'année.

2. Les principales dimensions de la qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel: elle englobe divers facteurs qui façonnent le bien-être et les droits des personnes sur le lieu de travail et qui ont une incidence sur les résultats économiques et sociétaux en termes de productivité, de compétitivité, de revenus et de cohésion sociale. Elle est influencée par des changements structurels sur le marché du travail, y compris la numérisation croissante du travail, l'écologisation de l'économie, l'évolution des contrats et des formes de travail, la transformation des cultures de travail, et par des valeurs et objectifs sociétaux plus larges tels que la non-discrimination et l'égalité des chances. Ces dynamiques affectent les aspects traditionnels de la qualité de l'emploi, tels que les salaires, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi et l'accès à la protection sociale, mais aussi des considérations telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le stress et les risques psychosociaux, l'autonomie, l'accès à la formation et aux possibilités de développement professionnel ainsi que les dynamiques de négociation collective. Plus récemment, les progrès technologiques ont modifié la nature du travail en introduisant de nouvelles formes d'automatisation des tâches, des modèles de travail à distance et hybrides, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique, autant de modalités qui ont aussi une incidence sur les rythmes de travail, l'autonomie des travailleurs et les compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, ajoutant cet aspect supplémentaire aux considérations relatives à la qualité de l'emploi. Dans le même temps, les technologies numériques avancées, telles que l'intelligence artificielle, peuvent également autonomiser les travailleurs et accroître ainsi le bien-être des personnes et la qualité de l'emploi.

⁵ À la suite des discussions menées les années précédentes, en 2013, le groupe "Indicateurs" est convenu d'ajouter un module sur la qualité de l'emploi dans le cadre d'évaluation conjointe, qui contient un ensemble d'indicateurs pertinents. Ce module figure dans [l'édition 2017 du relevé des résultats en matière d'emploi](#).

La qualité de l'emploi pourrait aussi être affectée par des difficultés à garantir l'application du droit du travail, y compris dans le contexte de la mobilité de la main-d'œuvre. La capacité à détecter les manquements, les fraudes et les abus, ainsi que le renforcement des capacités des inspections nationales du travail et le renforcement de leur coopération transfrontière, en particulier dans les domaines de la sous-traitance, des intermédiaires et du travail intérimaire, sont essentiels pour améliorer les conditions de travail et de vie des ressortissants de l'UE et des pays tiers, y compris éliminer le travail non déclaré et le travail sous-déclaré. Il est important de fournir aux employés, y compris aux travailleurs mobiles de l'UE ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers, des conseils et un soutien pour faire valoir efficacement leurs droits. La qualité de l'emploi peut également être menacée au cours des processus de restructuration, où l'anticipation et la gestion du changement, ainsi que le dialogue social et la négociation collective, sont essentiels pour garantir des transitions justes, et préserver et créer des emplois de qualité.

Dans ce contexte, la conceptualisation de la qualité de l'emploi nécessite un cadre qui tienne compte à la fois des facteurs de longue date et des facteurs émergents. Sur la base des récentes discussions menées au sein du Comité de l'emploi, les dimensions politiques suivantes devraient être particulièrement pertinentes pour évaluer la qualité de l'emploi sur le marché du travail actuel:

- ***Des revenus adéquats, des salaires et des conditions de travail équitables, le développement des compétences, la progression de carrière et la sécurité de l'emploi sont des éléments interdépendants qui, combinés, créent un cercle vertueux d'autonomisation personnelle, de productivité et de croissance économique.***
 - i. Lorsque les travailleurs perçoivent des revenus adéquats et des salaires équitables qui reflètent la valeur de leur travail, ils se sentent plus fortement valorisés, mais sont aussi plus incités à développer encore leurs compétences et à participer à des formations de qualité, y compris sur le temps de travail, ce qui a d'autres effets positifs sur leur productivité et leur progression de carrière, en particulier pour les personnes peu qualifiées. Des structures de rémunération justes, une reconnaissance et des systèmes de récompense renforcent la motivation et la satisfaction au travail. Disposer de travailleurs qualifiés peut également permettre aux entreprises d'améliorer leur productivité en renforçant l'innovation (par exemple en investissant dans de nouveaux équipements et de nouvelles technologies) au lieu de réduire les coûts de la main-d'œuvre. Le développement des compétences des travailleurs est un facteur clé de l'utilisation productive de technologies numériques avancées telles que l'intelligence artificielle. En retour, une croissance soutenue de la productivité favorise une croissance durable des salaires.

- ii. Sécuriser l'emploi – y compris prémunir contre le risque de temps partiel involontaire et assurer la transition vers des contrats à durée indéterminée – et offrir une protection sociale adéquate renforcent ce cycle en réduisant le risque de chômage et l'incertitude ou l'instabilité des revenus des travailleurs. La motivation à s'engager dans une formation et dans le développement de compétences peut également s'en trouver renforcée grâce à des perspectives accrues d'évolution de carrière et à une moindre anxiété face à la vulnérabilité économique.
 - iii. Ce cycle – où des revenus adéquats et des salaires équitables, des possibilités de formation de qualité et la sécurité de l'emploi stimulent le développement des compétences, améliorant ainsi l'employabilité et la progression de carrière – favorise la satisfaction individuelle et peut contribuer à une croissance économique plus inclusive et durable. Ce cycle permet notamment aux travailleurs d'être plus motivés, plus productifs et plus dynamiques, ce qui fait écho à la nécessité de faciliter la réaffectation de la main-d'œuvre vers des secteurs en expansion rapide et de suivre le rythme de l'adoption des technologies émergentes dans une économie hautement compétitive.
- **Un *environnement de travail sûr et sain*, associé au *bien-être sur le lieu de travail*, à des *mesures optimales d'aménagement des horaires de travail*, à *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée* et à *l'autonomie dans le travail*, constitue le fondement du développement tant personnel que professionnel, ainsi que de la réussite organisationnelle.**
 - i. La mise en œuvre rigoureuse des règles en matière de santé et de sécurité au travail protège les personnes tout au long de leur vie professionnelle contre les risques professionnels, les accidents du travail et les risques à long terme pour la santé (tels que l'exposition à des substances nocives ou à des conditions météorologiques extrêmes), tandis que des mesures globales visant à prévenir le harcèlement et à gérer les risques psychosociaux protègent davantage la santé mentale au travail.

- ii. Lorsque le temps de travail est structuré de manière à permettre des horaires prévisibles, une flexibilité appropriée pour les travailleurs et un droit à la déconnexion, les travailleurs sont mieux à même de maintenir un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leur vie personnelle. En outre, accorder aux salariés l'autonomie et la flexibilité dans la gestion de leurs tâches favorise la créativité et la responsabilité, ce qui peut encore améliorer leur satisfaction professionnelle et leur productivité grâce à des niveaux de stress plus faibles. À la lumière des évolutions technologiques, y compris dans le contexte de la gestion algorithmique, il est essentiel de continuer à veiller à ce que le suivi et la surveillance respectent pleinement les droits des travailleurs.
- iii. Ces facteurs étroitement liés contribuent à réduire l'absentéisme, les accidents du travail et l'incidence de l'épuisement professionnel, ce qui peut faire baisser les dépenses de santé publique et favoriser des environnements de travail tout au long du cycle de vie professionnel qui soient plus propices à l'innovation et à la croissance de la productivité.

- ***La représentation de l'intérêt collectif, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances, ainsi que la transition du travail non déclaré et sous-déclaré vers l'emploi formel sont des facteurs horizontaux essentiels pour créer un marché du travail juste et inclusif qui reconnaît et récompense la contribution de tous.***
- i. La négociation collective et le dialogue social nécessitent des partenaires sociaux forts et indépendants. Les droits des travailleurs et de leurs représentants en matière d'information, de consultation et de participation sont essentiels pour favoriser une adaptation inclusive aux défis actuels et futurs du marché du travail européen, afin de leur permettre de jouer un rôle actif dans l'anticipation et la gestion des transitions numérique et écologique et de contribuer à une répartition équitable des avantages économiques résultant de l'augmentation de la productivité, au moyen de négociations collectives. Une représentation collective des intérêts et une participation des travailleurs efficaces sont essentielles pour faciliter tous les aspects liés à des emplois de qualité.

- ii. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances - indépendamment des origines et des caractéristiques personnelles - permet à toutes les personnes d'accéder à des emplois de qualité, de s'y maintenir et de progresser dans leur carrière sans avoir à craindre les discriminations (fondées par exemple, sur le genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle) et en bénéficiant de l'égalité de salaire à travail égal, ainsi que de l'égalité des chances en matière de développement professionnel et personnel. Il s'agit également d'adapter les lieux de travail afin qu'ils soient accessibles et inclusifs pour les personnes handicapées, de veiller à ce que tous les travailleurs puissent pleinement participer et apporter leur contribution, afin de favoriser, à terme, un lieu de travail et une société plus dynamiques et plus inclusifs.
 - iii. En outre, lorsque les travailleurs concernés par le travail non déclaré ou sous-déclaré passent de l'économie informelle à l'économie formelle, ils accèdent à une sécurité juridique, au droit de représentation, à des prestations de protection sociale, à des revenus adéquats et à un salaire équitable, ce qui renforce leur sécurité financière personnelle et leur dignité. Au niveau sociétal, cette transition permet d'améliorer les modalités du travail légal et les recettes fiscales, favorisant ainsi une société plus équitable.
 - iv. Ces dimensions peuvent également renforcer la confiance envers les employeurs et les institutions publiques, ce qui favorise une cohésion sociale plus forte en plus de rendre le marché du travail plus résilient.
- **Le niveau et le type de protection sociale offerte aux différentes formes d'emploi font partie intégrante de la qualité de l'emploi. Des emplois de qualité contribuent également à prévenir la pauvreté au travail, y compris grâce au versement, le cas échéant, de prestations liées à l'emploi.**
- i. La protection sociale garantit la sécurité des revenus et l'accès à des services en cas de chômage involontaire, de maladie, de congé d'aidant, d'accident du travail, de maladie professionnelle, et de handicap, ainsi que pour les travailleurs retraités et les survivants plus tard dans la vie.

- ii. Tout le monde a besoin d'une protection sociale à un moment donné, que ce soit pendant ou après sa vie professionnelle. Toutefois, dans la pratique, tous les actifs ne peuvent pas contribuer à la protection sociale et y avoir accès, étant donné que les droits à la protection sociale peuvent avoir été conçus traditionnellement pour des relations de travail classiques. Selon le contexte propre à chaque pays, les travailleurs indépendants ou les personnes occupant des formes d'emploi atypiques ne bénéficient pas toujours d'une couverture adéquate. L'accès à des systèmes de retraite adéquats et viables est essentiel pour maintenir le niveau de vie et prévenir la pauvreté chez les personnes âgées, et constitue à ce titre également une dimension de la qualité de l'emploi. Dans les systèmes de retraite liés aux revenus, il est donc essentiel que tous les travailleurs - y compris les travailleurs indépendants - soient en mesure d'accumuler des droits suffisants tout au long de leur carrière. Afin de soutenir les personnes qui ne sont pas suffisamment couvertes par les régimes de sécurité sociale et qui sont exposées à une plus grande insécurité en matière de revenus, il importe de combler les lacunes formelles en matière de couverture et de veiller à ce que ces personnes puissent se constituer des droits à la protection sociale et y accéder. Les régimes devraient fournir un niveau de soutien adéquat en temps utile et conformément aux circonstances nationales, en garantissant un niveau de vie décent et un revenu de remplacement approprié. En outre, il convient de promouvoir la transparence, la simplification et la facilitation en ce qui concerne la préservation, l'accumulation et la transférabilité des droits.
- iii. Si nécessaire, le soutien aux personnes occupant des emplois à faible intensité de travail au moyen de prestations liées à l'emploi peut également rendre le travail plus attrayant en complétant temporairement les revenus par une aide au revenu, en particulier pendant de courtes périodes d'emploi.
- iv. Outre l'accumulation de droits à la protection sociale et la disponibilité d'une aide au revenu, il est essentiel d'avoir accès à des services de soutien adéquats et abordables pour promouvoir la participation au marché du travail. Les services tels que les soins de santé préventifs, y compris la santé mentale, les services de garde d'enfants, les soins de longue durée et les programmes de bien-être sont des aspects importants de la qualité de l'emploi, qui peuvent également être soutenus par des avantages sociaux offerts aux employés.

3. Prochaines étapes

Promouvoir la qualité de l'emploi peut renforcer l'économie sociale de marché de l'UE, à la fois en soutenant la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et en stimulant la productivité, ce qui permet aux travailleurs et aux entreprises de prospérer dans une économie mondiale compétitive. Poursuivre le renforcement de l'emploi de qualité à l'aune des dimensions stratégiques décrites dans le présent avis profiterait aux travailleurs et à la société dans son ensemble et pourrait également rendre le marché du travail de l'UE plus attrayant pour les talents de l'Union et de l'extérieur de l'Union, ce qui est essentiel dans le contexte de l'évolution démographique, des pénuries de main-d'œuvre et d'une concurrence mondiale pour attirer les compétences. Étant donné qu'un nouveau *plan d'action pour le socle européen des droits sociaux* et une *feuille de route pour des emplois de qualité* seront lancés dans les mois à venir, le Comité de l'emploi attend avec intérêt de débattre des futures initiatives de l'UE promouvant la qualité de l'emploi et se tient prêt - avec ses sous-groupes - à aider le Conseil et la Commission à coordonner ces efforts, y compris en mettant au point un cadre de suivi solide sur la qualité de l'emploi dans le cadre du Semestre européen. Dans le même temps, de nouvelles initiatives et de nouvelles actions devraient être conçues de manière intégrée, en vue d'optimiser leur valeur ajoutée, en tenant compte de la complémentarité avec les politiques existantes de l'UE et en réduisant au minimum les charges administratives inutiles.

Annexe — Cadre actualisé sur les dimensions de la qualité de l'emploi

[Les mises à jour du cadre existant du Comité de l'emploi pour 2017 sont soulignées]

- i. Revenus adéquats et salaires équitables**
 - ii. Sécurité de l'emploi et de la carrière**
 - iii. Développement des compétences et progression de carrière**
 - iv. Employabilité**
 - v. Sécurité et santé au travail**
 - vi. Bien-être sur le lieu de travail**
 - vii. Temps de travail**
 - viii. Autonomie**
 - ix. Représentation et organisation de l'intérêt collectif**
 - x. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**
 - xi. Égalité entre les femmes et les hommes et égalité des chances**
 - xii. Protection sociale**
 - xiii. Travail non déclaré ou sous-déclaré: formes de travail à éliminer**
-