

Bruxelles, le 17.12.2019
COM(2019) 653 final

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

**accompagnant la communication de la Commission
sur la stratégie annuelle 2020 pour une croissance durable**

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	2
MESSAGES CLÉS	3
1. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES TENDANCES ET ENJEUX SOCIAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE	18
1.1 Évolution du marché du travail	18
1.2 Tendances sociales	24
2. INSTANTANÉS DU TABLEAU DE BORD SOCIAL	28
2.1. Le tableau de bord expliqué.....	28
2.2. Données du tableau de bord social	30
3. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES – ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS	36
3.1. Ligne directrice n° 5: Stimuler la demande de travail	36
3.1.1 Indicateurs clés.....	36
3.1.2 Stratégies adoptées	52
3.2. Ligne directrice n° 6: Renforcer l'offre de travail et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences	56
3.2.1 Indicateurs clés.....	56
3.2.2 Stratégies adoptées	89
3.3. Ligne directrice n° 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social.....	105
3.3.1 Indicateurs clés.....	105
3.3.2 Stratégies adoptées	132
3.4. Ligne directrice n° 8: Promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté	141
3.4.1 Indicateurs clés.....	141
3.4.2 Stratégies adoptées	163

AVANT-PROPOS

Le rapport conjoint sur l'emploi, établi par la Commission européenne et le Conseil, est prescrit par l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). La proposition initiale de ce rapport, rédigée par la Commission européenne, fait partie du paquet d'automne comprenant la stratégie annuelle pour une croissance durable, qui marque le début du cycle du Semestre européen. Le rapport conjoint sur l'emploi fournit un aperçu annuel des principales évolutions sociales et de l'emploi en Europe ainsi que des réformes entreprises par les États membres, conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres¹. Les rapports sur ces réformes suivent la structure des lignes directrices: stimuler la demande de travail (ligne directrice n° 5), renforcer l'offre de travail et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences (ligne directrice n° 6), améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social (ligne directrice n° 7), promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté (ligne directrice n° 8).

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

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

¹ Le Conseil de l'Union européenne a adopté, en juillet 2018, des lignes directrices pour l'emploi mises à jour pour les harmoniser avec le socle européen des droits sociaux [décision (UE) 2018/1215 du Conseil du 16 juillet 2018 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres].

MESSAGES CLÉS

L'Europe progresse dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. D'après le tableau de bord social qui accompagne le socle, les tendances sociales et du marché du travail continuent d'être positives dans l'UE pour 9 des 14 indicateurs clés. Les cinq autres sont restés stables ou ont enregistré, en moyenne, une évolution légèrement négative par rapport à l'année précédente (à savoir le nombre de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes, l'incidence des transferts sociaux en termes de réduction de la pauvreté, le rapport interquintile de revenu et les besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux). Une convergence entre les États membres a été constatée, à divers degrés, pour plus de la moitié des indicateurs clés. Pour tous les États membres, à l'exception des Pays-Bas, au moins un des indicateurs est significativement inférieur à la moyenne (ou affiche une tendance négative importante).

Le tableau de bord social met en évidence des tendances sociales et du marché du travail positives dans l'UE, mais des difficultés subsistent

9 indicateurs clés

sur 14 se sont améliorés en moyenne au cours de l'année écoulée

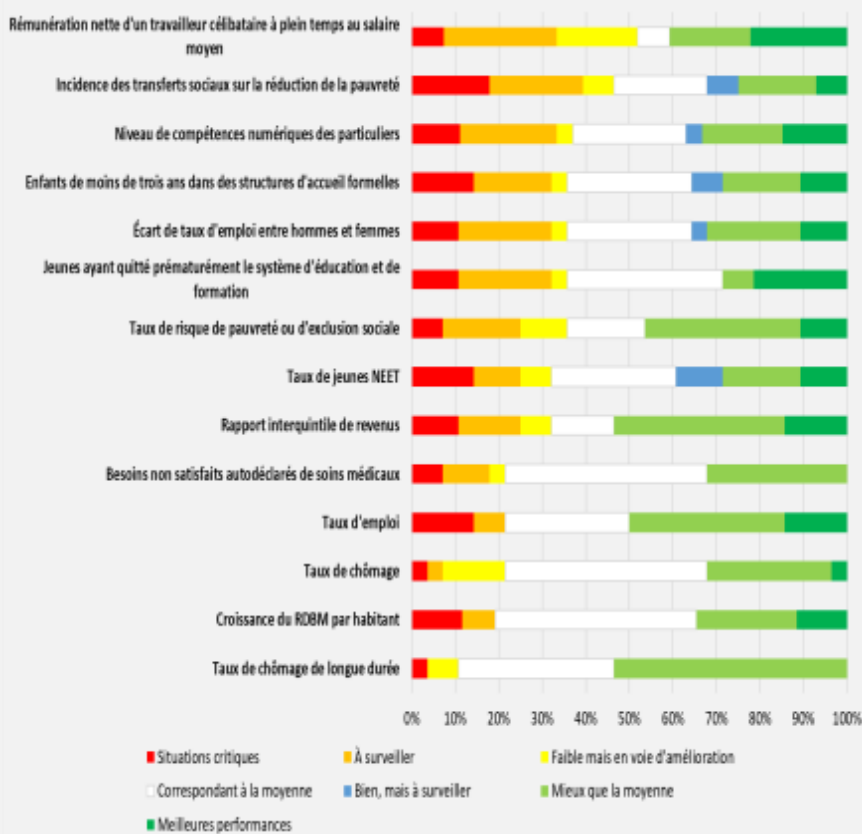
14 États membres

présentent au moins une «situation critique», soit le même nombre que dans le rapport conjoint sur l'emploi de 2019

La rémunération nette d'un travailleur célibataire au salaire moyen

est l'indicateur pour lequel les résultats sont le moins bons

Évaluation des indicateurs clés du tableau de bord social, novembre 2019



Source: services de la Commission à partir des données d'Eurostat et de l'OCDE.

La croissance de l'emploi se poursuit, mais à un rythme plus lent que les années précédentes. Au troisième trimestre de 2019, 241,5 millions de personnes occupaient un emploi dans l'UE, soit le niveau le plus élevé jamais atteint. Les travailleurs âgés et les

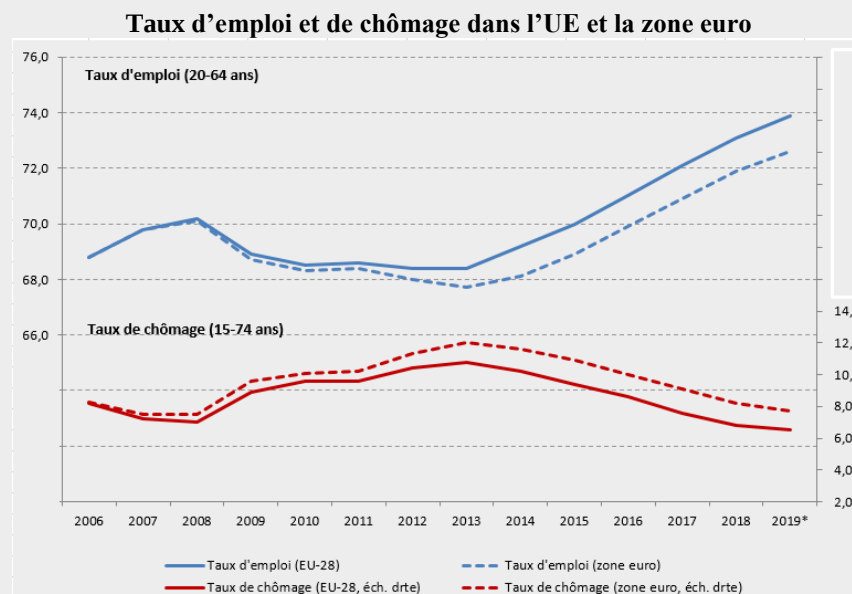
travailleurs hautement qualifiés demeurent les principaux moteurs de la croissance de l'emploi. En raison d'un ralentissement de l'économie, cette croissance devrait être plus modérée pendant le dernier trimestre de 2019 ainsi qu'en 2020. Par conséquent, le pronostic actuel est que le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans se rapprochera en 2020 de l'objectif de 75 % fixé par la stratégie Europe 2020, sans tout à fait l'atteindre.

Le marché du travail n'a encore jamais enregistré de meilleurs résultats

241,5 millions de personnes occupaient un emploi au troisième trimestre de 2019

+ 17 millions de personnes occupées supplémentaires par rapport au point bas enregistré mi-2013

un taux d'emploi de **73,9 %** au deuxième trimestre de 2019



*moyenne du T1 et du T2, chiffres corrigés des variations saisonnières. Source: Eurostat, EFT.

Source: Eurostat, EFT.

Le chômage a atteint un record de faiblesse (6,3 %) au troisième trimestre de 2019. La convergence des États membres vers des niveaux plus faibles se poursuit. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée reculent également, bien que les taux restent élevés dans certains États membres. On constate des pénuries de main-d'œuvre surtout dans les États membres où le chômage est faible, mais la proportion des entreprises confrontées à ce problème commence à diminuer, en raison du ralentissement économique.

Des pénuries de main-d'œuvre dans les pays où le chômage est faible

15,6 millions

de chômeurs au T3 2019 (- 11 millions par rapport au pic de 2013)

6,3 %

de taux de chômage au T3 2019

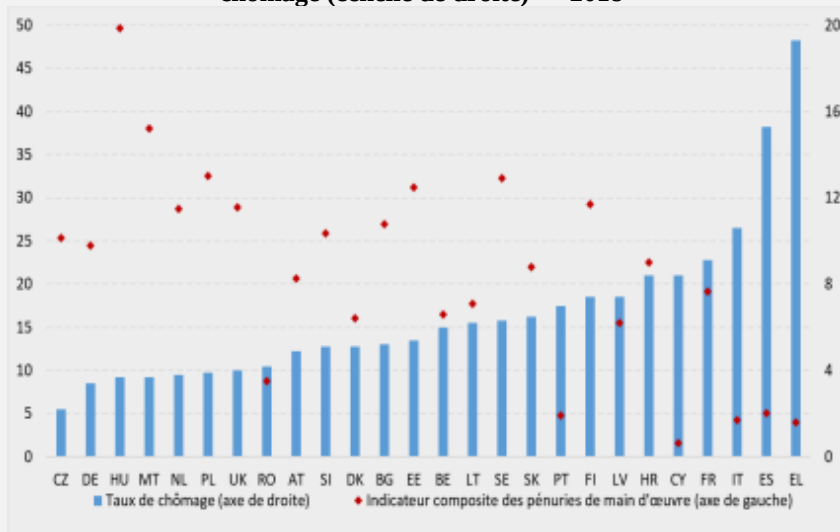
2,5 %

de taux de chômage de longue durée (> 12 mois)

14,4 %

de taux de chômage des jeunes au T3 2019

Indicateur de pénurie de main-d'œuvre (échelle de gauche) et taux de chômage (échelle de droite) — 2018



Source: Eurostat, EFT et enquête de conjoncture.
L'indicateur composite comprend tous les secteurs (voir LMWD 2019).

Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a poursuivi sa baisse régulière en 2018 pour la sixième année consécutive. Sur la seule année 2018, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué d'environ 2,7 millions par rapport à l'année précédente. En particulier, le taux de privation matérielle grave a continué de fortement baisser, ainsi que, dans une moindre mesure, le pourcentage de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail, à la faveur de la solide performance du marché du travail. Toutefois, le pourcentage de personnes exposées au risque de pauvreté (un indicateur de la pauvreté relative) est resté globalement stable par rapport à 2017. Si cette tendance générale se poursuit au même rythme, l'UE pourrait enregistrer d'ici 2020 une baisse d'environ 13 millions par rapport à 2008 du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (contre l'objectif de 20 millions fixé par la stratégie Europe 2020). Certains groupes, notamment les enfants et les personnes handicapées, sont exposés à un risque sensiblement plus élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Le taux AROPE baisse, à la faveur d'un recul de la privation matérielle grave et d'une embellie sur le marché du travail

110 millions

de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, soit 7 millions de moins qu'en 2008

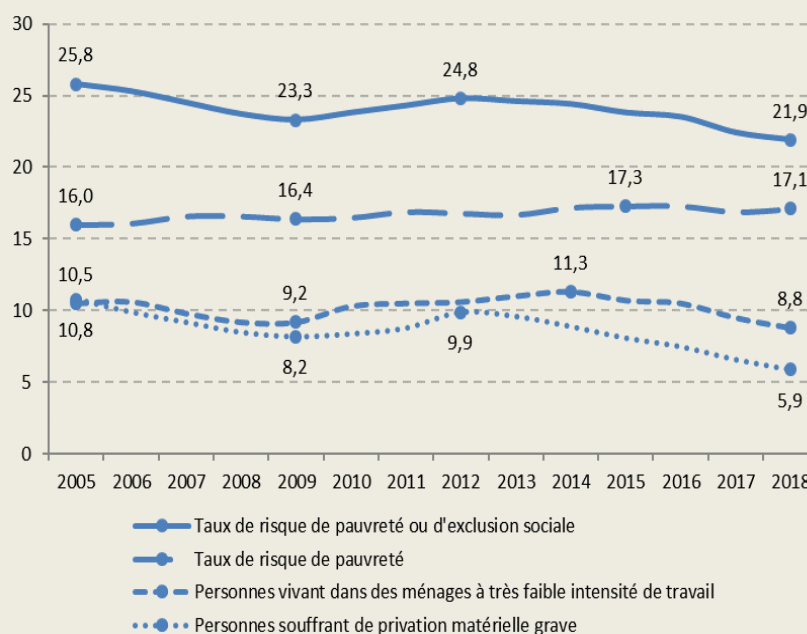
24,3 % des enfants

sont exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, un taux plus élevé que pour la moyenne de la population

21 %

est la part du revenu total que représentent les 40 % de la population aux revenus les plus faibles

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



Source: Eurostat, SILC.

Les inégalités de revenus se sont légèrement creusées dans l'ensemble et demeurent à un niveau élevé par rapport à la période qui a précédé la crise, bien que les chiffres soient relativement favorables si on les compare aux résultats internationaux. En moyenne dans l'UE, les 20 % de ménages les plus riches ont un revenu qui est environ cinq fois supérieur à celui des 20 % les plus pauvres. En 2018, ce ratio a quelque peu augmenté, après avoir légèrement diminué l'année précédente. À quelques exceptions près, les inégalités de revenus se sont encore creusées en 2018 dans les États membres où leur niveau est le plus élevé. La part que représentent, dans le revenu total, les 40 % de la population aux revenus les plus faibles est essentiellement restée stable en 2018, après une reprise en 2017. Combattre les inégalités de revenus nécessite que les États membres prennent des mesures dans différents domaines, notamment en ce qui concerne la conception des systèmes de fiscalité et de protection sociale et la fixation des salaires (minimum), la promotion de l'égalité des chances dès le plus jeune âge en matière d'éducation et de formation, l'accès à des services de qualité à un prix abordable, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les disparités régionales.

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure un défi. Les écarts de taux d'emploi entre hommes et femmes (11,6 points de pourcentage en 2018) et de rémunération (16,2 % en 2017) sont considérables et n'ont guère évolué depuis 2013. De grandes disparités subsistent entre les États membres. La parentalité et les responsabilités familiales, conjuguées à un accès limité à des services de garde d'enfants et à d'autres services (de soins), ainsi qu'à des aspects financiers les dissuadant de participer au marché du travail, sont les principaux facteurs à l'origine des taux d'emploi plus faibles des femmes. Dans la plupart des États membres, la parentalité a une incidence négative sur les taux d'emploi des femmes, tandis que l'inverse est vrai pour les hommes. On constate des écarts de rémunération entre les deux sexes, malgré le niveau de qualification en moyenne plus élevé des femmes par rapport aux hommes. Ceux-ci se traduisent souvent par des écarts de pension plus tard dans la vie. Plusieurs États membres prennent des mesures pour améliorer l'accès à des services de soins de qualité à un prix abordable, mais des difficultés subsistent. Seul un nombre limité de pays a mis en place des mesures concrètes pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui concernent principalement la transparence des salaires.

Les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de rémunération restent importantes

11,6 pp

d'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes en 2018, presque inchangé depuis 2013

9,2 pp

pour l'incidence de la parentalité sur l'emploi (taux d'emploi plus faible des femmes ayant de jeunes enfants par rapport à celles sans enfants)

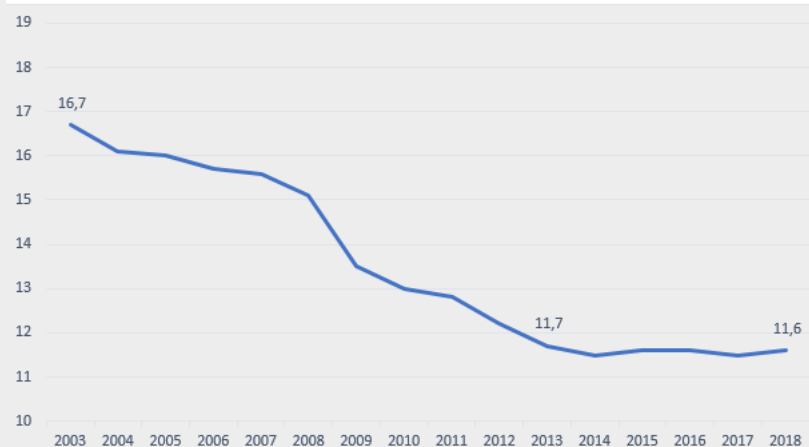
16,2 %

d'écart de rémunération entre les sexes (salaires moins élevés pour les femmes que pour les hommes) en 2017

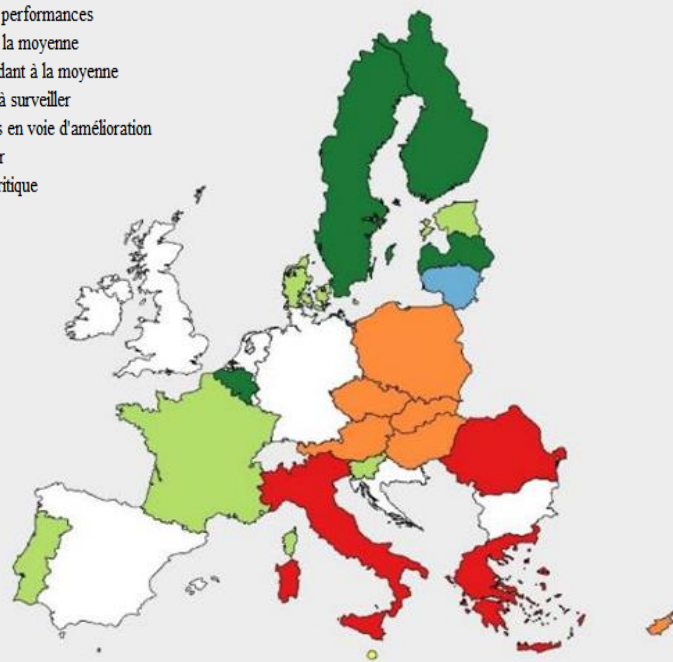
35,2 %

d'écart de pension entre les sexes (pensions plus faibles pour les femmes que pour les hommes) en 2017

Écart de taux d'emploi entre hommes et femmes de 2003 à 2018, au niveau de l'UE et par pays (2018)
(points de pourcentage, personnes âgées de 20 à 64 ans)



- Meilleures performances
- Mieux que la moyenne
- Correspondant à la moyenne
- Bien mais à surveiller
- Faible mais en voie d'amélioration
- À surveiller
- Situation critique



Source: Eurostat, EFT.

La croissance des salaires s'est accélérée en 2018, mais reste globalement modérée. En 2018 (et 2019), la croissance des salaires réels a rattrapé celle de la productivité. Au cours des quatre années précédentes, ils avaient légèrement moins augmenté que la productivité dans la plupart des États membres de la zone euro. La croissance des salaires a été généralement plus rapide (et supérieure à la croissance de la productivité) dans les pays d'Europe centrale et

orientale, ce qui a contribué à une convergence vers le haut dans l'UE. Actuellement, le revenu net d'un travailleur gagnant le salaire moyen (corrigé pour tenir compte des différences de pouvoir d'achat) dans la plupart des États membres d'Europe centrale et orientale reste à un niveau bien inférieur à la moyenne de l'UE d'après le tableau de bord social. Une croissance des salaires équilibrée et durable devrait être en phase avec l'évolution du marché du travail et celle, à moyen terme, de la productivité, en tenant compte des effets possibles sur la compétitivité-coût et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

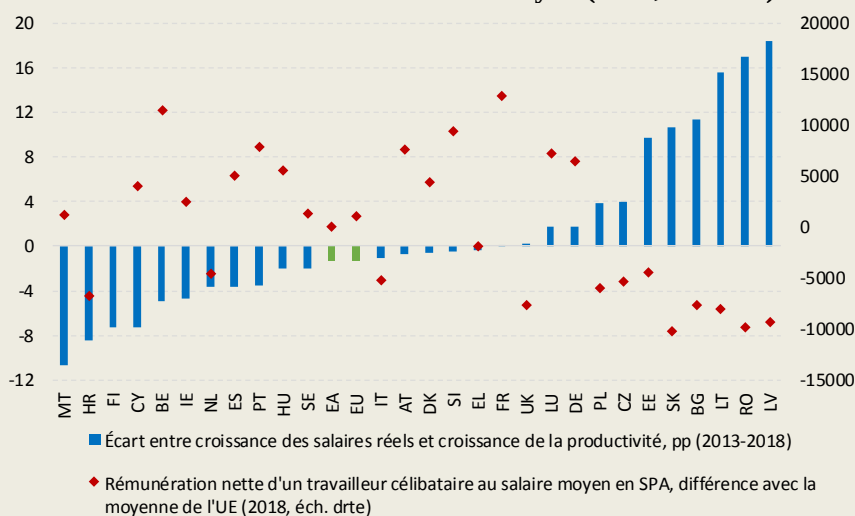
Dans certains États membres, la croissance des salaires réels a encore de la marge

+ 1,1 %
de croissance des
salaires réels en
2018 dans l'UE
(+ 0,7 % dans la
zone euro)

9,5 %
de travailleurs
exposés au risque
de pauvreté dans
l'UE

16,2 %
de travailleurs
pauvres parmi les
salariés ayant un
contrat
temporaire

Écart entre la croissance des salaires réels et la croissance de la productivité (2013-2018, à gauche), rémunération nette d'un travailleur célibataire au salaire moyen (2018, à droite)



* Les pays sont rangés par ordre croissant de l'écart entre la croissance de la rémunération réelle et la croissance de la productivité réelle. Les données relatives à l'Irlande portent sur la période 2015-2018.

Source: Eurostat, base de données AMECO de la Commission européenne

Le taux de travailleurs pauvres se maintient à un niveau élevé de manière générale ainsi que dans de nombreux États membres. Il est nettement plus élevé pour les ménages dont les membres travaillent à temps partiel ou sous contrat temporaire. Un niveau adéquat de salaire minimum, légal ou fixé par convention collective, peut contribuer à prévenir la pauvreté au travail, tout en réduisant les inégalités salariales et en soutenant la demande globale. En 2019, les 22 États membres où existe un salaire minimum légal ont presque tous relevé le niveau du salaire minimum.

Le niveau d'études, de formation et de compétences influence considérablement les perspectives d'emploi. Le taux d'emploi moyen dans l'UE est de 56,1 % pour les personnes qui n'ont pas terminé le second cycle de l'enseignement secondaire, de 73,4 % pour celles ayant une qualification professionnelle de niveau moyen et de 84,5 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Pour s'adapter aux transformations de l'économie et du marché du travail et à la transition environnementale, les travailleurs ont sans cesse besoin de renforcer leurs compétences ou de se reconvertir. Malgré une prise de conscience croissante de l'enjeu et le lancement de diverses initiatives dans les États membres, la participation à des programmes d'apprentissage pour adultes n'a progressé que de façon limitée au cours des dix dernières années, une amélioration plus sensible n'ayant été obtenue que dans quelques États membres. Cette participation reste particulièrement faible (moins de 5 %) chez les adultes peu qualifiés.

Alors que dans tous les États membres de l'UE, les compétences sont déterminantes pour l'employabilité, la participation à des programmes d'apprentissage pour adultes reste faible.

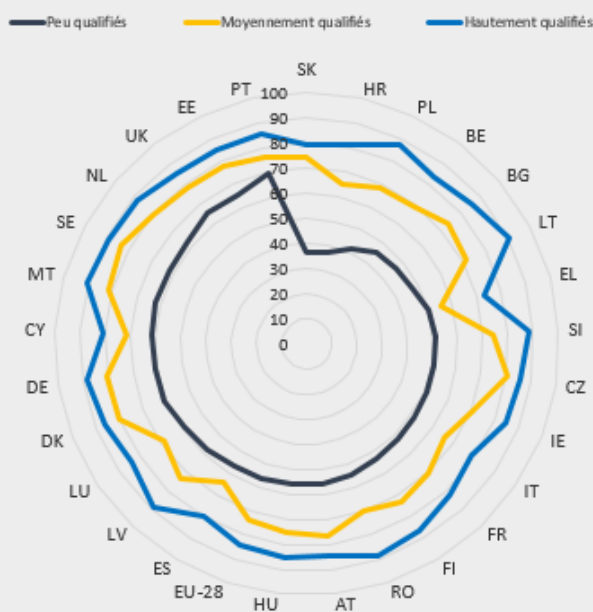
Taux d'emploi en fonction du niveau d'études (2018)
(points de pourcentage, personnes âgées de 20 à 64 ans)

28,4 pp

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

40,7 %

de la population âgée de 30 à 34 ans est diplômée de **l'enseignement supérieur** (ce qui surpasse l'objectif de la stratégie Europe 2020)



11,1 %

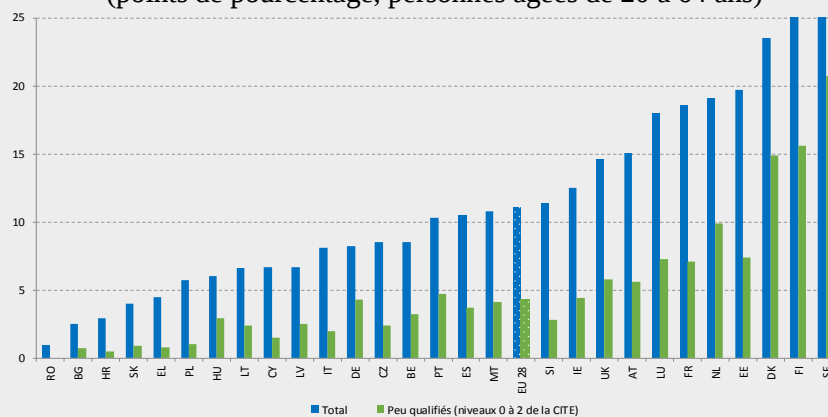
de la population âgée de 25 à 64 ans a participé à des **programmes d'apprentissage pour adultes** en 2018

seulement

4,3 %

des adultes peu qualifiés de l'UE ont participé à des programmes d'apprentissage en 2018

Proportion des adultes ayant participé à des programmes d'apprentissage en 2018, au total et parmi les adultes peu qualifiés
(points de pourcentage, personnes âgées de 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

La proportion des emplois en contrat temporaire diffère sensiblement selon les États membres, mais elle est restée relativement stable ces dernières années, à environ 14 % en moyenne. Des défis restent à relever pour faire en sorte que les contrats temporaires non choisis soient une porte d'entrée vers des contrats permanents, permettant d'éviter l'alternance entre chômage et emplois précaires. Des réformes sont en cours dans certains

États membres, dans le but de concilier flexibilité et sécurité. Dans certains cas, elles consistent notamment à encadrer de façon plus stricte les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat temporaire, et à clarifier les conditions de travail.

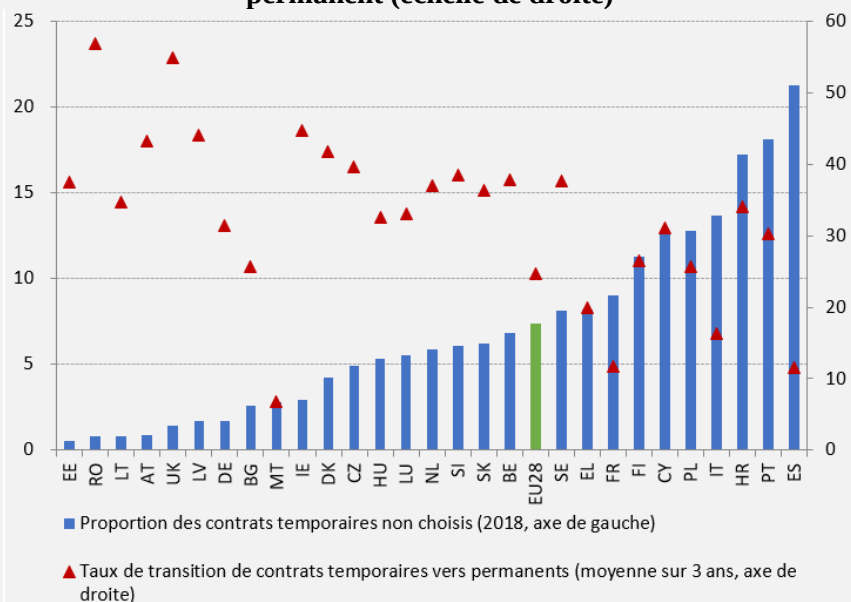
Les contrats temporaires ne débouchent souvent pas sur un contrat permanent

14,2 %
de l'ensemble des
salariés étaient
sous contrat
temporaire en
2018

53 %
de l'ensemble des
salariés sous
contrat temporaire
ne l'ont **pas choisi**

25,6 %
de l'ensemble des
salariés sous
contrat temporaire
obtiennent un
contrat
permanent dans
un délai d'un an

Contrats temporaires non choisis en pourcentage de l'ensemble des salariés (échelle de gauche)
et taux de transition d'un contrat temporaire vers un contrat permanent (échelle de droite)



Source: Eurostat, EFT.

Le travail via une plateforme est une nouvelle forme d'emploi sur les marchés du travail en Europe. D'après l'analyse du Centre commun de recherche de la Commission réalisée sur la base de l'enquête COLLEEM II, qui a porté sur plus de la moitié des États membres, 1,4 % des travailleurs dans ces pays ont eu pour activité principale, en 2018, de fournir des services par l'intermédiaire de plateformes. Le travail via des plateformes dans l'UE est estimé revêtir à hauteur d'un tiers une dimension transfrontière. Les conditions de travail des travailleurs qui offrent leurs services par l'intermédiaire d'une plateforme varient considérablement, en fonction, par exemple, de leur statut juridique (salarié ou indépendant), du type de tâches qu'ils accomplissent et du modèle économique de leur société mère. Le travail par l'intermédiaire de plateformes ouvre aux travailleurs de nouvelles perspectives d'emploi et permet l'apparition de modèles d'entreprise innovants, mais son essor remet en question les pratiques et cadres juridiques existants du marché du travail (par exemple en ce qui concerne la protection des conditions de travail ainsi que l'accès aux systèmes de négociation collective et de protection sociale), souvent pas tout à fait adaptés à ces nouvelles évolutions. En outre, il soulève de nouvelles questions quant à l'utilisation des données à caractère personnel et à la gestion algorithmique.

Les services publics de l'emploi jouent un rôle central dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et contribuent à mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les employeurs grâce à un accompagnement et à un soutien actif. Les États membres ont pris des mesures pour renforcer l'offre de services personnalisés et ils s'efforcent de simplifier et d'améliorer la coordination des services. Le rôle d'intermédiaire que jouent les services publics de l'emploi demeure cependant inégal d'un État membre à l'autre. Il reste encore à faire pour toucher les personnes les plus éloignées du marché du travail. Cependant, les

efforts se poursuivent pour renforcer la coopération et l'échange d'informations et de bonnes pratiques dans le cadre du réseau européen des services publics de l'emploi.

Dans plusieurs États membres, la mise en relation de l'offre et de la demande par les services publics de l'emploi pourrait encore être améliorée

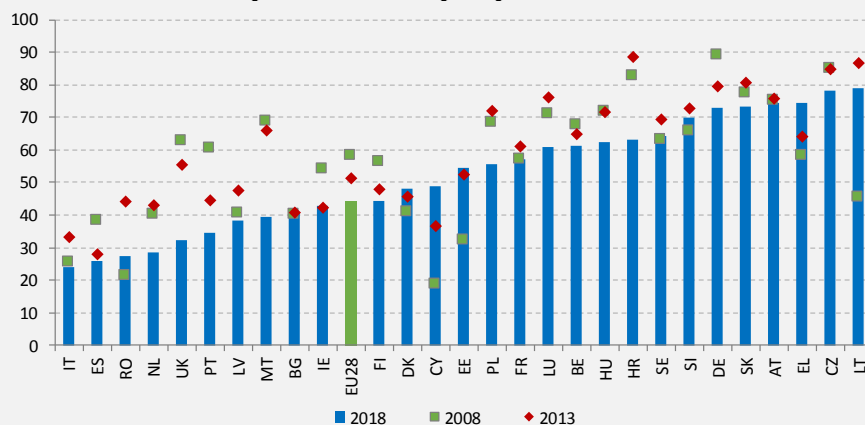
44,3 %

des chômeurs ont recours aux services publics de l'emploi pour chercher un travail

21,6 %

des chômeurs ont recours à des agences d'emploi privées

Proportion des chômeurs ayant recours aux services publics de l'emploi pour chercher un travail



Source: Eurostat, EFT.

Le coût du logement est excessivement élevé pour une part importante (mais décroissante) des ménages. Le coût du logement représente un poids excessif dans le budget d'un Européen sur dix. Les plus concernés sont, comme on pouvait s'y attendre, les ménages aux revenus les plus modestes et les habitants des villes. Le taux de privation grave liée au logement est stable, mais baisse dans certains États membres d'Europe centrale et orientale, où les problèmes de qualité des logements étaient plus marqués. Malgré ces améliorations, une part importante des ménages dans ces pays souffre de mauvaises conditions de logement. Le sans-abrisme, la forme la plus extrême d'exclusion en matière de logement, a augmenté dans la plupart des États membres ces dix dernières années. Face à cette situation, de nombreux États membres ont adopté des stratégies pour apporter des solutions intégrées au problème du sans-abrisme et de l'exclusion en matière de logement. On constate une prise de conscience accrue de l'importance que revêtent les services de prévention et le renforcement de la coopération tant au niveau des politiques que de l'offre de services.

Le poids excessif du coût du logement dans le budget des ménages est un problème dans plusieurs États membres

Pour 1 Européen sur 10

le poids du coût du logement est excessif

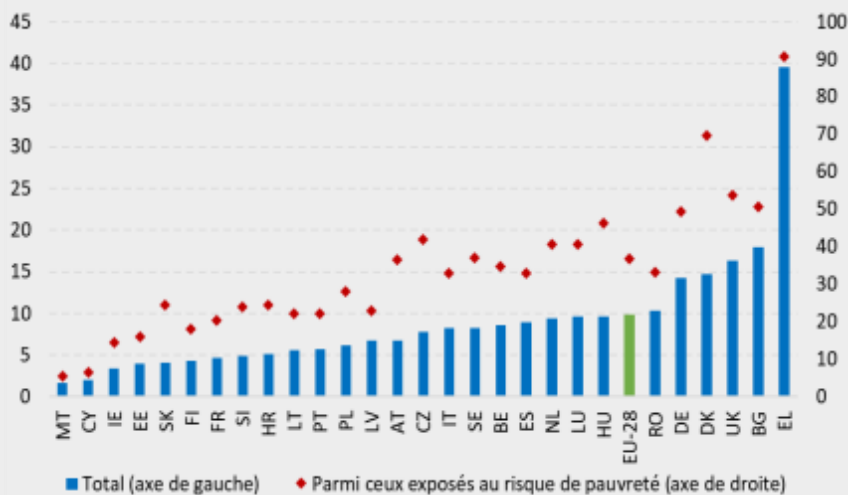
3,9 %

de la population souffre de privation grave liée au logement

1,9 %

ne possède ni baignoire ni douche dans son logement

Part de la population vivant dans un ménage dont plus de 40 % du revenu disponible est consacré au logement, 2018



Source: Eurostat, SILC.

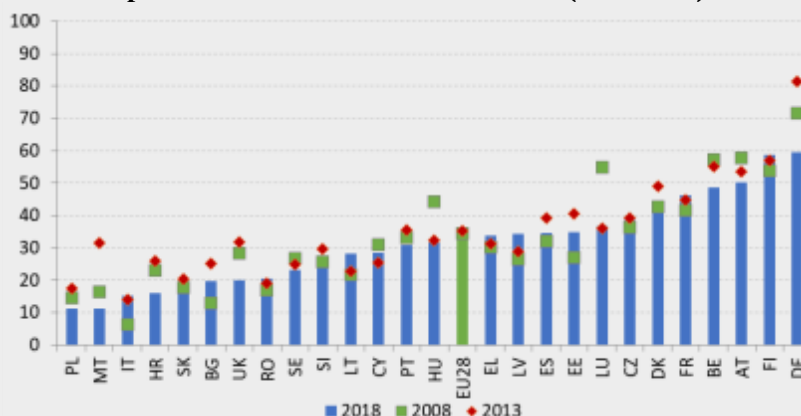
Les systèmes de protection sociale se modernisent, des mesures étant prises dans un certain nombre d'États membres pour élargir leur couverture et améliorer leur adéquation. Des difficultés subsistent cependant pour plusieurs groupes (notamment les travailleurs indépendants et les travailleurs atypiques), qui sont confrontés à une plus grande incertitude économique et n'ont qu'un accès limité à la protection sociale. En moyenne, l'incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté a reculé en 2018. De plus, le risque de pauvreté et la «profondeur de la pauvreté» ont continué d'augmenter pour les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi. En moyenne, les chômeurs de courte durée ne sont qu'environ un tiers à bénéficier de prestations de chômage. Alors que des systèmes de revenu minimum sont actuellement en place dans tous les États membres, leur adéquation reste très variable d'un pays à l'autre.

Il est essentiel d'améliorer la couverture et l'adéquation des systèmes de protection sociale pour les moderniser.

Couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée (< 12 mois)

En moyenne, les **transferts sociaux** (hors pensions) réduisent la pauvreté **de 33,2 %**

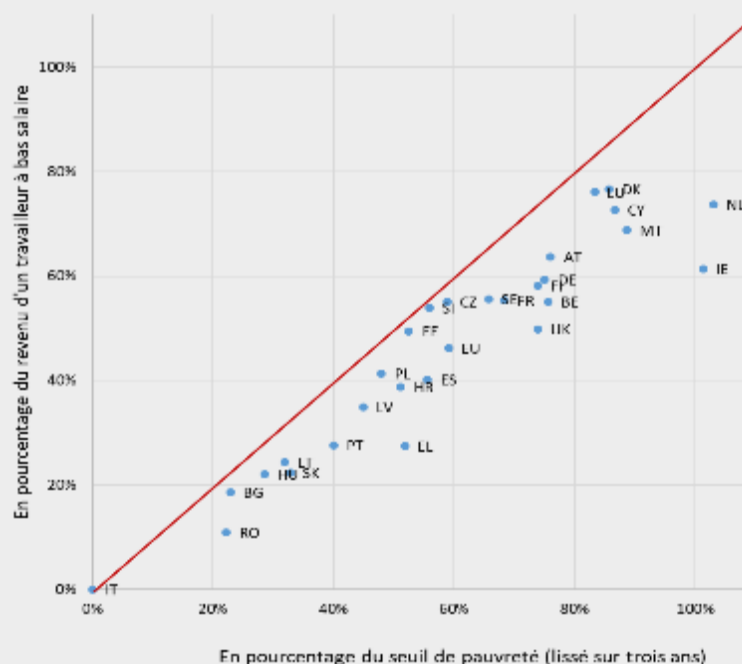
32,9 % des chômeurs de courte durée (< 12 mois) bénéficient de **prestations de chômage**



Revenu net des bénéficiaires du revenu minimum (année des revenus: 2017)

Dans 8 États membres les **travailleurs indépendants** n'ont pas accès à une protection contre le chômage

Dans 2 États membres le revenu net des bénéficiaires du revenu minimum est **supérieur au seuil de pauvreté national**



Remarque: depuis 2018, un régime de revenu minimum est également en place en Italie. Le travailleur à faible salaire pris comme référence gagne 50 % du salaire moyen et travaille à temps plein.

Source: analyse de la Commission européenne sur la base de données d'Eurostat

L'évolution démographique nécessite clairement d'adapter les systèmes de retraite, de santé et de soins de longue durée. La population en âge de travailler diminue déjà en moyenne dans l'UE et devrait continuer à décroître. Dans 11 États membres, elle baissera de plus de 3 % au cours des 5 prochaines années. Parallèlement, une forte augmentation de la proportion de personnes âgées dépendantes est attendue, ce qui pousse les États membres à prendre des mesures pour moderniser leurs systèmes de retraite, de santé et de soins de longue durée, pour en préserver l'adéquation et la viabilité, tout en garantissant l'accès à des services de qualité. Le taux de remplacement des revenus par les pensions et la capacité de celles-ci à prévenir la pauvreté varient considérablement d'un État membre à l'autre, mais l'adéquation des retraites est un thème qui gagne en importance dans les débats sur l'orientation des politiques. Par ailleurs, promouvoir l'accès aux systèmes de soins de longue durée et assurer

leur viabilité est particulièrement difficile, étant donné que de nombreux États membres s'appuient actuellement dans une grande mesure sur les soins informels. C'est pourquoi certains d'entre eux ont lancé des réformes visant à accroître le nombre d'aidants et à améliorer la situation des aidants non professionnels (dont la plupart sont des femmes).

Le vieillissement de la population appelle une modernisation des systèmes de pension, de soins de santé et de soins de longue durée

1,7 %

de la population déclare **des besoins non satisfaits de soins médicaux**

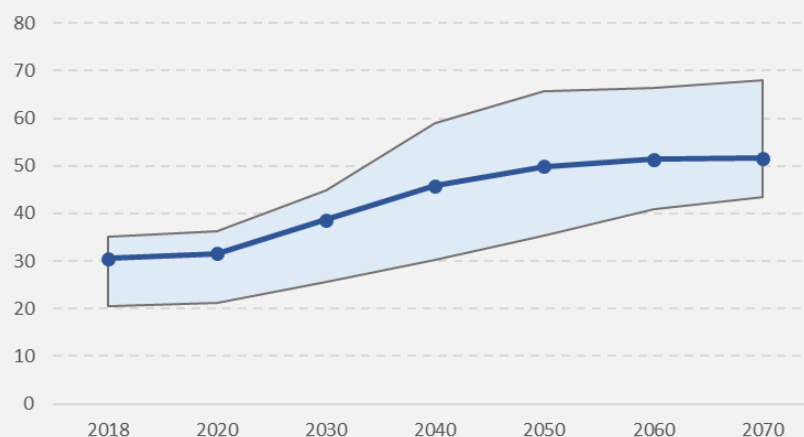
10,2 ans

d'espérance de vie en bonne santé à 65 ans pour les femmes et **9,8 ans** pour les hommes

Plus que 2 en 2050 au lieu de 3 en 2018

travailleurs adultes pour un retraité

Rapport de dépendance économique des personnes âgées (rapport entre le nombre de personnes de 65 ans ou plus et le nombre de personnes de 15 à 64 ans) dans l'UE



Remarque: pour 100 personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans).
L'aire en bleu ciel indique les projections des valeurs minimales et maximales par an.

Source: Eurostat, projections de base

Pour renforcer l'économie sociale de marché, il est indispensable d'améliorer la qualité du dialogue social. L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi est un aspect reconnu dans les lignes directrices pour l'emploi. De manière générale, la qualité de cette implication aux niveaux national et régional est restée stable dans la majorité des États membres, même si des différences subsistent entre les pays. Alors que l'association des partenaires sociaux aux travaux sur le Semestre européen s'est lentement améliorée dans l'ensemble, une marge de progrès demeure néanmoins en la matière. Il faudrait notamment, dans certains États membres, organiser des échanges plus prévisibles et constructifs sur l'élaboration des programmes nationaux de réforme, et prévoir le temps nécessaire à cet effet.

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

Cette section du rapport présente un aperçu du marché du travail et des tendances et enjeux sociaux dans l'Union européenne; elle contient un compte rendu analytique détaillé des enjeux majeurs dans les domaines sociaux et de l'emploi. Les tendances détaillées par État membre sont présentées dans les sections suivantes du rapport.

1.1 Évolution du marché du travail

Le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté pour la cinquième année consécutive en 2018, mais à un rythme moins soutenu qu'en 2017 (de 1,3 % au lieu de 1,6 %). L'emploi total a continué d'augmenter à un rythme modéré au cours des trois premiers trimestres de 2019 pour atteindre 241,5 millions² au troisième trimestre, ce qui représente environ 2,1 millions de plus qu'un an plus tôt et correspond au plus haut niveau jamais enregistré dans l'UE. En termes annuels, l'emploi total devrait augmenter de 1 % en 2019 et de 0,5 % en 2020³. Par rapport à son plus bas niveau, atteint au premier trimestre 2013, le nombre de personnes dans l'UE ayant un emploi a augmenté de plus de 17 millions, dont 11 millions dans la zone euro.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a continué d'augmenter, se rapprochant de l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020. Il a grimpé d'un point de pourcentage en 2018 pour s'établir à 73,2 % en moyenne annuelle, puis a atteint 73,9 % au deuxième trimestre 2019, soit 0,8 point de pourcentage de plus qu'au même trimestre de l'année précédente. Le taux d'emploi a augmenté au même rythme dans la zone euro, de 0,8 point de pourcentage en glissement annuel pour atteindre 72,7 % au deuxième trimestre de 2019. Tant dans l'UE que dans la zone euro, il s'agit des niveaux les plus élevés jamais enregistrés. Si cette tendance positive se poursuit au même rythme, l'UE sera en bonne position pour parvenir à son objectif d'un taux d'emploi de 75 %. Toutefois, le ralentissement actuel de l'activité économique, conjugué à un marché du travail plus tendu dans certains États membres, suggère que le taux d'emploi pourrait connaître une progression plus lente au cours des prochains trimestres de 2019 ainsi qu'en 2020, et qu'il pourrait au final se rapprocher seulement de l'objectif fixé pour 2020 sans parvenir à l'atteindre⁴.

L'évolution positive du taux d'emploi s'est accompagnée d'une amélioration de la participation au marché du travail. Au deuxième trimestre de 2019, le taux d'activité chez les 20-64 ans a atteint 78,7 % dans l'UE et 78,5 % dans la zone euro (contre respectivement 78,4 % et 78,3 % un an auparavant). Comme les années précédentes, l'augmentation de la

² Les chiffres de l'emploi total sont issus des comptes nationaux (concept national) et les autres chiffres proviennent de l'enquête sur les forces de travail. Les chiffres trimestriels corrigés des variations saisonnières sont utilisés dans la présente section.

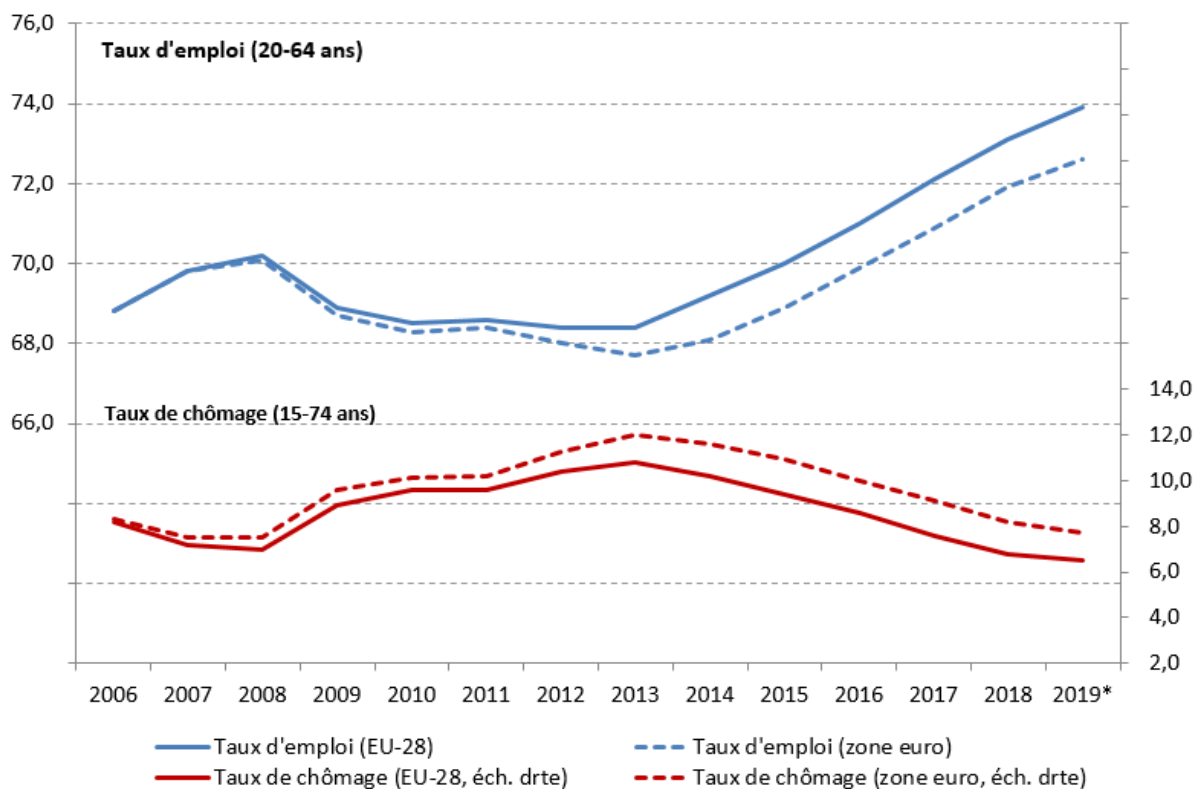
³ Selon les prévisions économiques de l'automne 2019 de la Commission.

⁴ Le relevé 2019 des résultats en matière d'emploi et le rapport annuel 2019 sur les résultats en matière d'emploi établis par le Comité de l'emploi estiment que le taux d'emploi atteindra 73,8 % en 2019 et 74,3 % en 2020 (d'après les prévisions économiques du printemps 2019 de la Commission et les projections démographiques de 2015 d'Eurostat).

participation au marché du travail est en grande partie venue des travailleurs âgés (55-64 ans) et, dans une moindre mesure, des femmes.

Graphique 1: les taux d'emploi et de chômage ont affiché les meilleures performances jamais enregistrées dans l'UE

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



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

Sources: Eurostat, EFT.

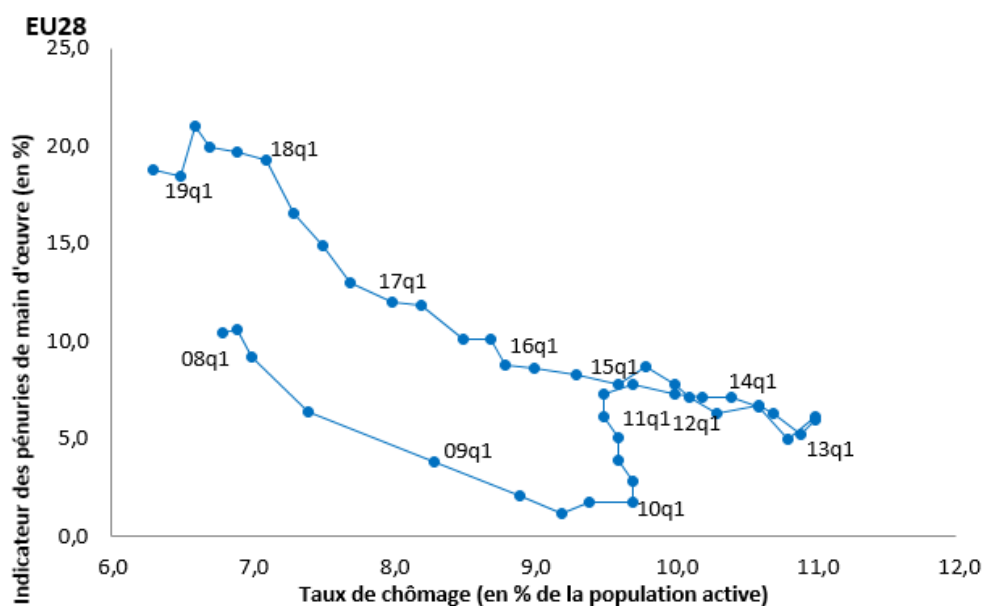
Le nombre total d'heures travaillées augmente plus lentement, mais de façon régulière, et a fini par dépasser le pic de 2008. Depuis le début de la reprise en 2013, le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté sensiblement plus vite que le nombre d'heures travaillées (entre le deuxième trimestre 2013 et le deuxième trimestre 2019, + 7,7 % pour le nombre de personnes occupées contre + 7,1 % pour le nombre d'heures travaillées). Cela reflète en partie un déclin structurel de long terme, exacerbé par l'augmentation du travail à temps partiel (non choisi) à la suite de la crise et un déplacement de l'emploi vers des secteurs à plus faible intensité d'heures travaillées. Néanmoins, le nombre d'heures travaillées a progressé en 2018, franchissant pour la première fois le niveau record de 2008 et le dépassant de 0,3 %.

Le taux de chômage a continué de baisser en 2018 et au cours des trois premiers trimestres de 2019. La vigueur des créations d'emplois, dans un contexte d'augmentation modérée de la participation au marché du travail, s'est traduite par une nouvelle baisse du chômage. Au troisième trimestre de 2019, le taux de chômage (chez les 15-74 ans) est descendu à 6,3 % dans l'UE et à 7,5 % dans la zone euro, contre respectivement 6,7 % et 8 % un an plus tôt. En chiffres absolus, cela correspond à 15,6 millions de chômeurs dans l'UE, soit environ 1 million de moins qu'au même trimestre de l'année précédente, et près de 11 millions de moins par rapport au pic observé au deuxième trimestre de 2013. Le chômage a

reculé dans tous les États membres au cours de l'année passée, mais un certain degré d'hétérogénéité demeure (comme le montre la section 3.1.1), certains pays affichant un taux très faible (et ayant peu de marge pour de nouvelles améliorations) tandis que d'autres sont encore loin de leurs minima d'avant la crise.

Graphique 2: les entreprises font état d'importantes pénuries de main-d'œuvre, mais l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail donne des signes d'amélioration.

Courbe de Beveridge dans l'UE



Source: Eurostat, EFT et enquête de conjoncture. Remarque: chiffres corrigés des variations saisonnières.

Bien qu'en léger recul par rapport à l'année précédente, les pénuries de main-d'œuvre restent élevées. Depuis le début de la reprise, la proportion des entreprises qui citent la disponibilité de la main-d'œuvre comme un facteur limitant la production⁵ a augmenté de manière continue dans l'UE, passant d'environ 5 % à la fin de 2012 à environ 20 % en 2018. La courbe de Beveridge⁶ (graphique 2) montre que cette augmentation est allée de pair avec une baisse constante du chômage, bien que le déplacement de la courbe vers l'extérieur qui s'est produit entre 2010 et 2013 indique une moins grande efficacité de l'appariement de l'offre et de la demande d'emploi après la crise qu'auparavant⁷. Parallèlement au récent ralentissement économique, le nombre d'entreprises faisant état de pénuries de main-d'œuvre a légèrement diminué en 2019, tandis que le chômage a continué de reculer, comme mentionné plus haut. Bien qu'il soit trop tôt pour dire si la courbe de Beveridge indique un changement de tendance, l'évolution au cours des derniers trimestres suggère un déplacement de la courbe vers l'intérieur, ce qui correspond à une amélioration globale de l'appariement de

⁵ Cet indicateur fait partie de l'enquête de conjoncture de l'UE.

⁶ La courbe de Beveridge est une représentation graphique de la relation entre le chômage et le niveau des offres d'emploi mesuré par un indicateur (soit le taux de vacance, soit, comme en l'espèce, un indicateur de la pénurie de main-d'œuvre).

⁷ Pour plus de précisions, voir *Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019* (Évolution du marché du travail et des rémunérations dans l'UE en 2019).

l'offre et de la demande d'emploi (la situation variant toutefois sensiblement d'un État membre à l'autre).

Le chômage de longue durée et le chômage des jeunes continuent également de baisser.

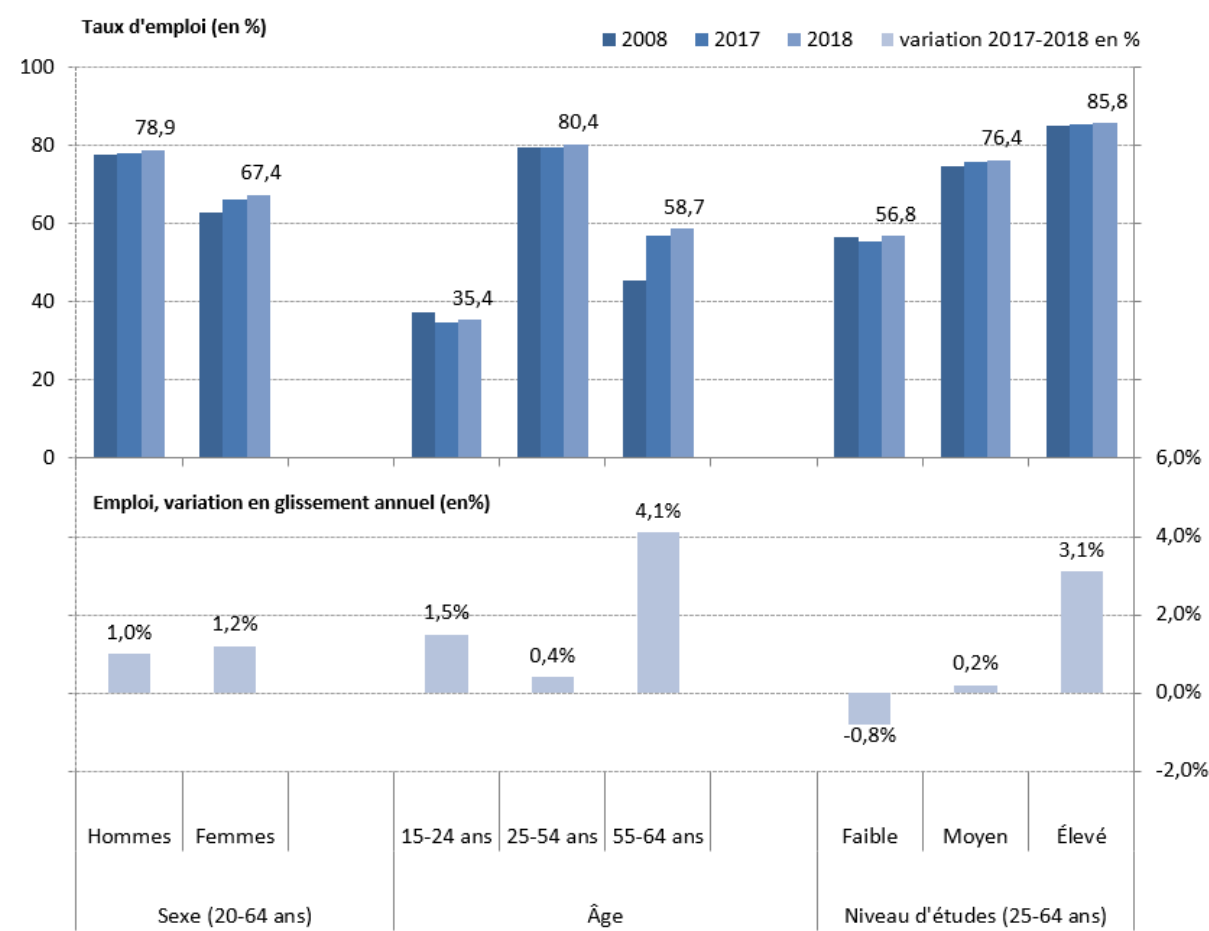
L'amélioration constante de la situation sur le marché du travail s'est traduite par une diminution du nombre de chômeurs de longue durée (c'est-à-dire sans emploi depuis plus d'un an), qui s'est établi à 6,2 millions au deuxième trimestre de 2019, en baisse de 1,1 million (soit 15 %) par rapport au même trimestre de 2018. Atteignant 2,5 % de la population active, le chômage de longue durée est redescendu à son point bas d'avant la crise enregistré au troisième trimestre 2008 (pour la zone euro en revanche, il reste encore au-dessus du point bas, à 3,3 % contre 2,8 %). En ce qui concerne les jeunes demandeurs d'emploi, on constate également une nette amélioration. Le taux de chômage des jeunes a baissé d'un point de pourcentage dans l'UE pour s'établir à 14,4 % au troisième trimestre de 2019, et a reculé de 0,9 point de pourcentage dans la zone euro, pour atteindre 15,8 % (l'Espagne, l'Italie et la Grèce enregistrant cependant toujours des taux supérieurs à 30 %). Au total, 3,2 millions de jeunes de 15 à 24 ans sont sans emploi dans l'UE, ce chiffre atteignant 5,5 millions si l'on considère tous les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET). Le taux de NEET s'est toutefois amélioré au cours de l'année passée et s'est établi à 10,2 % dans l'UE et à 10,3 % dans la zone euro au premier trimestre de 2019 (contre respectivement 10,6 % et 10,8 % un an plus tôt). Ces taux sont les plus faibles jamais enregistrés.

Malgré une baisse du taux de NEET, le taux de décrochage scolaire s'est stabilisé. Après avoir diminué régulièrement au cours des dix dernières années, le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation (âgés de 18 à 24 ans) s'est stabilisé à 10,6 % en 2017 et 2018. Par conséquent, bien que ce taux soit très proche de l'objectif de la stratégie Europe 2020 (10 %), il pourrait encore être réduit⁸. En revanche, l'objectif de la stratégie Europe 2020 pour le taux de diplômés de l'enseignement supérieur (40 % dans la tranche d'âge des 30-34 ans) a été atteint en 2018, avec un taux de 40,7 % (0,8 point de pourcentage de plus qu'en 2017).

⁸ Dans sa communication du 14 novembre 2017 intitulée «Renforcer l'identité européenne par l'éducation et la culture» [COM(2017) 673 final], la Commission a fait part de son ambition d'abaisser à 5 % à l'horizon 2025 l'objectif de référence pour les jeunes en décrochage scolaire.

Graphique 3: les travailleurs âgés et les travailleurs hautement qualifiés sont les principaux moteurs de la croissance de l'emploi

Taux d'emploi et croissance de l'emploi dans les différents groupes de la population de l'UE



Source: Eurostat, EFT.

Les travailleurs âgés restent le principal moteur de la croissance de l'emploi. En 2018, comme les années précédentes, les travailleurs âgés (55-64 ans) ont enregistré la plus forte augmentation de l'emploi par rapport aux autres classes d'âge (graphique 3): le nombre de personnes de ce groupe ayant un emploi a augmenté de 4,1 % en 2018 (taux de croissance similaire à celui de 2017, qui était de 4,3 %). Le taux d'emploi des travailleurs âgés a donc augmenté de 1,6 point de pourcentage pour s'établir à 58,7 % en 2018, soit le niveau le plus élevé jamais atteint (plus de 13 points de pourcentage de plus qu'en 2008). L'emploi a également augmenté dans les autres classes d'âge, mais à un rythme plus lent. En particulier, le nombre de jeunes (15 à 24 ans) ayant un emploi a augmenté à un rythme comparable à celui de 2017 (1,5 % contre 1,6 %), ce qui a conduit à une augmentation de 0,8 point de pourcentage du taux d'emploi des jeunes, à 35,4 % (ce taux reste cependant inférieur de 1,9 point de pourcentage à son niveau de 2008). L'emploi des adultes de 25 à 54 ans a augmenté de 0,4 %, ce qui s'est traduit par un taux d'emploi de 80,4 % en 2018.

Le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE a continué d'augmenter. Dans la tranche d'âge des 20 à 64 ans, il est monté à 64,5 % en 2018 (1,5 point de pourcentage de plus qu'en 2017), ce qui correspond à une augmentation en valeur absolue de 17,4 millions à 18,3

millions. Le taux d'emploi de ce groupe est à mettre en regard avec celui de 73,9 % en moyenne pour les personnes nées dans l'Union⁹ (0,9 point de pourcentage de plus qu'en 2017). Par conséquent, même s'il se réduit légèrement, l'écart entre ces deux groupes, qui s'était creusé pendant la crise, demeure important (plus de 9 points de pourcentage en 2018, contre moins de 5 points de pourcentage en 2008).

La croissance de l'emploi demeure légèrement plus rapide pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart de taux d'emploi entre les deux sexes reste important. En 2018, l'emploi des femmes a enregistré un taux de croissance supérieur de 0,2 point de pourcentage à celui des hommes (même valeur qu'en 2017). Toutefois, cette différence est trop faible pour réduire l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi (c'est-à-dire la différence entre les taux d'emploi des deux sexes), qui est resté stable à 11,5 points de pourcentage. Après avoir chuté de manière significative pendant la crise (il s'établissait à 15 points de pourcentage en 2008) du fait de l'incidence plus marquée de la récession sur l'emploi des hommes, cet indicateur est resté pratiquement inchangé depuis 2014. L'écart est particulièrement élevé pour les femmes âgées de 30 à 34 ans (principalement du fait de la procréation), à 14,5 points de pourcentage, ainsi que pour les femmes âgées de 55 à 64 ans, à 13,7 points de pourcentage et pour les femmes peu qualifiées, à 21,1 points de pourcentage (contre 10,9 et 6,8 points de pourcentage respectivement pour les femmes moyennement et hautement qualifiées).

Les travailleurs hautement qualifiés représentent une part croissante de la population active. Il s'agit d'une tendance à long terme, car les emplois requérant un niveau de compétence élevé sont en augmentation, tandis que la main-d'œuvre des États membres devient plus qualifiée¹⁰, ce qui correspond à une augmentation de la demande et de l'offre de travailleurs hautement qualifiés dans l'économie. Le nombre de personnes occupées (tranche d'âge des 25 à 64 ans) ayant un niveau d'enseignement supérieur a augmenté de 3,1 % en 2018, ce qui s'est traduit par un taux d'emploi de 85,8 % au sein de ce groupe. Seule une augmentation légère de 0,2 % a été enregistrée chez les travailleurs moyennement qualifiés (c'est-à-dire les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur), lesquels ont atteint un taux d'emploi de 76,4 %. À l'inverse, le nombre de travailleurs peu qualifiés (ayant achevé tout au plus le premier cycle de l'enseignement secondaire) qui occupent un emploi a continué de chuter, enregistrant une baisse de 0,8 % (après un recul de 0,3 % en 2017). Cependant, étant donné que la population globale des travailleurs peu qualifiés âgés de 25 à 64 ans est en baisse constante (pour la seule année 2018, elle a diminué de 1,7 million, soit 2,7 %) – cette tendance reflétant le vieillissement de la population et l'augmentation du niveau d'instruction des jeunes générations –, le taux d'emploi de ce groupe a néanmoins augmenté, passant de 55,6 % en 2017 à 56,8 % en 2018. L'écart entre le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés et celui des travailleurs hautement qualifiés continue de diminuer (par rapport au pic atteint en 2013, à 31,4 points de pourcentage), mais il reste très élevé, à 29 points de pourcentage, ce qui met en évidence la nécessité de mesures visant à accroître l'employabilité des personnes ayant un faible niveau d'instruction, à travers le renforcement des compétences ou la reconversion.

⁹ Il s'agit de la moyenne pour l'ensemble de l'UE du taux d'emploi des personnes nées dans l'État membre où elles résident.

¹⁰ Commission européenne, 2019, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe), Rapport annuel 2019, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Consultable à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>

La plupart des emplois nets créés en 2018 sont permanents et à temps plein, mais la proportion de contrats temporaires reste importante. Sur les 2,7 millions de salariés supplémentaires (entre 15 et 64 ans) enregistrés en 2018, presque tous ont été recrutés sous contrat permanent; le nombre de salariés sous contrat temporaire n'a augmenté que de 55 000 sur la même période (contre 0,8 million l'année précédente). Néanmoins, l'augmentation des contrats permanents n'a pas été suffisante pour réduire la proportion globale de contrats temporaires sur l'ensemble des salariés, laquelle n'a baissé que de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 14,2 % en 2018. Le nombre de travailleurs indépendants (chez les 15 à 64 ans) a diminué de 160 000, la lente baisse des années précédentes se poursuivant, et il représente à présent 13,5 % de l'emploi total (contre 13,7 % en 2017 et 14,4 % en 2013). Enfin, la plupart des emplois créés étaient à temps plein (+2,4 millions), tandis que le nombre de travailleurs à temps partiel est resté à peu près constant. Par conséquent, la proportion de travailleurs à temps partiel (âgés de 15 à 64 ans) a légèrement baissé pour la troisième année consécutive (de 0,2 point de pourcentage en 2018, à 19,2 %), bien qu'elle reste près de 2 points de pourcentage au-dessus du niveau de 2008. Pour ce qui est des évolutions positives, parmi les travailleurs à temps partiel, la proportion du temps partiel non choisi a diminué (passant d'un niveau record de 29,6 % en 2014 à 24,6 % en 2018), bien qu'elle reste importante.

Du point de vue de l'évolution sectorielle, le glissement de l'emploi vers les services se poursuit. Conformément à la tendance des dernières années, c'est dans les services¹¹ que le plus grand nombre d'emplois a été créé en 2018 (2,6 millions de personnes occupées supplémentaires en 2018, soit une hausse de 1,5 % par rapport à 2017, sur la base des comptes nationaux). Cette augmentation a fait encore progresser la part des services dans l'emploi total, laquelle n'a cessé de croître au cours des dix dernières années, passant de 70,1 % en 2008 à 74 % en 2018. En termes absolus, c'est l'industrie qui a enregistré la deuxième plus importante augmentation en 2018, de 470 000, ce qui représente une hausse de 1,3 % par rapport à l'année précédente (une performance dans la lignée de celles de 2017 et 2016). Pour la deuxième année consécutive, le nombre de personnes occupées dans la construction a augmenté de plus de 2 % (soit 337 000 personnes), la reprise amorcée en 2015 se consolidant. Toutefois, le nombre de personnes occupées dans ce secteur reste inférieur de presque 13 % à celui de 2008. Enfin, après s'être stabilisé en 2017, l'emploi dans l'agriculture a recommencé à diminuer en 2018 (de 2,5 %), conformément à sa tendance à long terme. La part de l'agriculture dans l'emploi total est ainsi passée de 5,4 % en 2008 à 4,3 % en 2018.

1.2 Tendances sociales

Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale^{12 13} a continué de diminuer. Une sixième année consécutive de baisse ayant été enregistrée en

¹¹ Dans les services, c'est le secteur de l'information et de la communication qui a enregistré le pourcentage d'augmentation le plus élevé (+3,9 %) devant le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et celui des activités de services administratifs et de soutien (respectivement 3,4 % et 2,9 % en 2017). À l'inverse, les services financiers et d'assurance ont enregistré une baisse de 0,7 %.

¹² Les personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROE) sont des personnes exposées au risque de pauvreté (AROP) et/ou souffrant de privation matérielle grave (SMD) et/ou vivant dans un ménage (quasiment) sans emploi c'est-à-dire un ménage à très faible intensité de travail (VLWT).

2018 (graphique 4), le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est tombé à 110 millions de personnes (ou 21,9 % de la population totale), soit près de 2,7 millions de moins qu'en 2017 (environ 2 points de pourcentage de moins qu'en 2008). Cette tendance baissière globale traduit une diminution de la privation matérielle grave et, dans une moindre mesure, un recul de la proportion de ménages à très faible intensité de travail, alors que le taux de risque de pauvreté est, pour l'essentiel, resté stable. Elle coïncide, de manière générale, avec le redressement de l'emploi et l'augmentation du revenu disponible. Si cette tendance positive se poursuit au même rythme, l'UE sera en bonne position pour enregistrer d'ici 2020 une baisse d'environ 13 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale par rapport à 2008 (contre l'objectif de 20 millions fixé par la stratégie Europe 2020). Toutefois, le ralentissement actuel de l'activité économique donne à penser que cette baisse pourrait en réalité être moins prononcée.

La forte baisse du nombre de personnes souffrant de privation matérielle grave se poursuit. Plus de 3 millions de personnes sont sorties d'une situation de privation matérielle grave au cours de l'année 2018, ce qui a fait baisser le nombre total de personnes touchées à 29,7 millions, soit 5,9 % de la population de l'UE. Cette diminution constitue la sixième année consécutive de nette amélioration de cet indicateur, indiquant que la situation matérielle des ménages s'améliore. Le recul de l'indicateur étant dû à la bonne performance des États membres où le taux de privation matérielle grave est le plus élevé (voir section 3.4), elle est signe d'une poursuite de la convergence sociale vers le haut.

Le dynamisme du marché du travail a contribué à une nouvelle diminution du nombre de personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi. Le nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail a encore baissé d'environ 3 millions de personnes. Elles représentent 8,8 % de la population, soit une proportion bien inférieure au niveau qu'elle atteignait avant la crise.

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

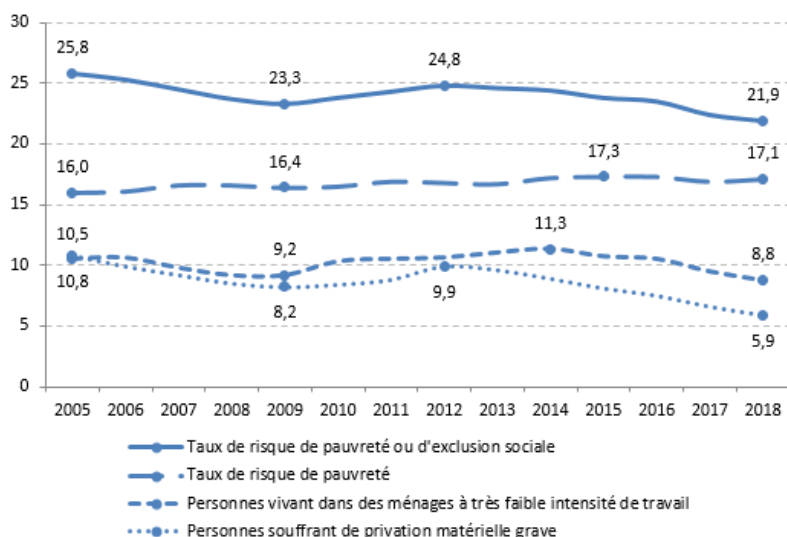
Les personnes se trouvent dans une situation de privation matérielle grave si elles vivent dans un ménage incapable de faire face à au moins quatre des éléments suivants: 1) payer à temps son loyer / son emprunt hypothécaire / les factures de services publics; 2) chauffer correctement son logement; 3) faire face à des dépenses imprévues; 4) consommer de la viande, du poisson ou un équivalent protéinique tous les deux jours; 5) prendre une semaine de vacances en dehors du domicile; 6) disposer d'une voiture à usage privé; 7) avoir une machine à laver; 8) avoir un téléviseur couleur; et 9) avoir un téléphone.

Les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi sont des personnes âgées de 0 à 59 ans vivant dans un ménage dont les membres en âge de travailler (de 18 à 59 ans) ont travaillé à moins de 20 % de leur potentiel au cours des 12 mois précédents (c'est-à-dire durant l'année de référence des revenus).

¹³ Les statistiques sur les revenus provenant de la base de données EU-SILC se rapportent aux revenus de l'année précédente, sauf en ce qui concerne le Royaume-Uni (année de l'enquête) et l'Irlande (revenus des douze mois ayant précédé l'enquête).

Graphique 4: La proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est en baisse, mais la part de la population exposée au risque de pauvreté reste globalement stable.

Pourcentage de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) et ses composantes (2005-2017).



Source: Eurostat, SILC.

Le pourcentage de la population exposée au risque de pauvreté reste élevé malgré la vigueur de la reprise. L'indicateur de pauvreté relative, stable dans l'ensemble, a très légèrement augmenté depuis l'année précédente, passant de 16,9 % à 17,1 %. Le nombre de personnes vivant dans des ménages dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60 % de la médiane nationale dépasse quelque peu 86 millions, soit un million de personnes de plus que l'année précédente. Les dernières données provenant des estimations rapides d'Eurostat¹⁴ semblent indiquer que les taux de pauvreté devraient diminuer, mais cette baisse s'est arrêtée après une forte amélioration en 2017.

Le risque de pauvreté des travailleurs s'est globalement maintenu à un niveau élevé en 2018. En 2018, le pourcentage de personnes occupées exposées au risque de pauvreté a augmenté de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2017 et reste proche du niveau le plus élevé enregistré en 2016. 9,5 % des personnes occupées vivent dans un ménage dont le revenu est inférieur à 60 % de la médiane (soit 1,2 point de pourcentage de plus que le niveau le plus bas, atteint en 2010). Les personnes travaillant à temps partiel ou ayant un contrat temporaire sont davantage exposées à ce risque, mais dans certains États membres, celui-ci est également relativement élevé pour les travailleurs à temps plein et ceux qui ont un contrat permanent (voir aussi sections 3.1.1 et 3.4.1).

L'évolution de la «profondeur de la pauvreté» indique que, dans certains pays, la croissance économique ne profite pas à tous. La «profondeur de la pauvreté», qui mesure l'écart entre le revenu médian des personnes exposées au risque de pauvreté et le seuil de

¹⁴ Les données EU-SILC se réfèrent pour la plupart des États membres aux revenus enregistrés l'année précédente (revenus de 2017 pour SILC 2018). Eurostat a publié des estimations rapides pour le revenu 2018 (c'est-à-dire les indicateurs EU-SILC publiés en 2019). Voir note méthodologique et résultats d'Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

pauvreté (c'est-à-dire le niveau de pauvreté des pauvres), s'est creusée d'un demi-point de pourcentage de plus, pour s'établir à 24,6 % en 2018. Les tendances divergent selon les États membres, mais suggèrent globalement que les plus pauvres ne bénéficient pas toujours des effets positifs de la croissance économique.

Le risque de pauvreté et la «profondeur de la pauvreté» ont continué à augmenter pour les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi. Le taux de risque de pauvreté des personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail (moins de 20 % de leur potentiel) est élevé (62,1 % en 2018) et en augmentation pour la cinquième année consécutive. Il s'agit d'une tendance à surveiller, selon le comité de la protection sociale¹⁵. En outre, l'écart se creuse entre le revenu médian de ces personnes et le seuil de risque de pauvreté (voir section 3.4.1), ce qui pourrait signaler des lacunes en ce qui concerne l'adéquation et la couverture des prestations.

Malgré des améliorations constantes, les enfants restent exposés à un risque élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale. En 2018, le pourcentage d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'EU-28 a reculé de 0,6 point de pourcentage, pour atteindre 24,3 %. Il reste cependant plus élevé que pour l'ensemble de la population. Dans tous les États membres, les enfants dont les parents sont peu qualifiés sont exposés à un risque sensiblement plus élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale, un constat qui traduit la persistance d'inégalités des chances.

Le revenu global des ménages continue de croître. Le revenu disponible brut des ménages (RDBM) a augmenté pour la cinquième année consécutive en 2018. Cette hausse annuelle a coïncidé avec une amélioration globale du PIB réel par habitant (qui a augmenté d'environ 1,8 %), ce qui suggère que la croissance récente profite aux ménages.

L'inégalité des revenus reste importante. En moyenne, les 20 % de ménages les plus riches dans les États membres de l'UE ont un revenu qui est environ cinq fois supérieur à celui des 20 % de ménages les plus pauvres. Après une première baisse l'année précédente, ce ratio a augmenté en 2018 et se maintient à un niveau élevé dans de nombreux États membres (voir section 3.4). Les dernières estimations rapides d'Eurostat semblent toutefois indiquer qu'une baisse devrait intervenir¹⁶.

La part que représentent, dans le revenu total, les 40 % de la population aux revenus les plus faibles (S40) est restée stable, après avoir augmenté en 2017. Dans de nombreux pays, ce groupe, composé de travailleurs à faibles revenus et de bénéficiaires de prestations sociales, avait vu sa part de revenus se détériorer ou stagner, même avant la crise économique. Pour inverser les précédentes tendances observées au cours des dix dernières années, la part de revenus des S40 devra néanmoins enregistrer encore de nouvelles améliorations.

¹⁵ Rapport annuel 2019 du CPS.

¹⁶ Eurostat a publié des estimations rapides pour le revenu 2018 (c'est-à-dire les indicateurs EU-SILC publiés en 2019). Voir note méthodologique et résultats d'Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. INSTANTANÉS DU TABLEAU DE BORD SOCIAL

Le socle européen des droits sociaux a été proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017. Il énonce un certain nombre de principes et de droits essentiels qui visent à favoriser un fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Il est conçu pour indiquer la direction à suivre pour renouer avec la convergence vers de meilleures conditions socio-économiques dans les États membres. Dans son nouveau programme stratégique pour l'UE pour la période 2019-2024, le Conseil souligne que le socle européen des droits sociaux devrait être mis en œuvre au niveau de l'UE et des États membres, en tenant dûment compte des compétences respectives. Début 2020, la Commission présentera une communication ouvrant la voie à l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Le socle européen des droits sociaux est accompagné d'un tableau de bord social qui permet de suivre les résultats et de déceler des tendances dans les États membres¹⁷. Le tableau de bord fournit un certain nombre d'indicateurs clés et secondaires permettant d'examiner, pour les indicateurs choisis, les résultats obtenus par les États membres en matière sociale et d'emploi dans trois grands domaines («dimensions») définis dans le cadre du socle: primo, l'égalité des chances et l'accès au marché du travail; secundo, des marchés du travail dynamiques et des conditions de travail équitables; tertio, le soutien des pouvoirs publics/la protection et l'inclusion sociales. Depuis l'édition 2018, le rapport conjoint sur l'emploi comprend un tableau de bord social, dont les résultats sont résumés dans le présent chapitre en ce qui concerne les indicateurs clés. Cette analyse s'inscrit dans le cadre plus large de la réforme présentée au chapitre 3.

2.1. Le tableau de bord expliqué

Le tableau de bord social est un outil essentiel de suivi des résultats en matière sociale et en matière d'emploi ainsi que de la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail. Concrètement, il permet de suivre la situation des États membres dans des dimensions mesurables du socle, complétant en cela 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 sociale¹⁸. Il se compose de 14 indicateurs clés qui servent à évaluer les tendances sociales et en matière d'emploi en général:

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

¹⁷ SWD(2017) 200 final, document accompagnant la communication COM(2017) 250 final du 26 avril 2017.

¹⁸ Le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale sont des rapports annuels élaborés respectivement par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale. Ils 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 de la stratégie Europe 2020 en matière d'emploi et de réduction de la pauvreté.

- Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET), groupe des 15-24 ans
- *Marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables:*
 - Taux d'emploi (personnes âgées de 20 à 64 ans)
 - Taux de chômage (personnes âgées de 15 à 74 ans)
 - Taux de chômage de longue durée, (personnes âgées de 15 à 74 ans)
 - Revenu disponible brut des ménages en termes réels, par personne¹⁹
 - Rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen²⁰
- *Soutien des pouvoirs publics / Protection et inclusion sociales:*
 - Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté²¹
 - Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles
 - Besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux²²
 - Part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou supérieures.

Les indicateurs clés du tableau de bord sont analysés au moyen d'une méthode commune approuvée par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale (voir annexe 3 pour plus de détails). Suivant cette méthode, on évalue la situation et son évolution dans les États membres en examinant les niveaux et les variations annuelles²³ de chacun des indicateurs clés du tableau de bord social. Les niveaux et les variations sont classés en fonction de leur écart par rapport aux moyennes UE (non pondérées) respectives. Les résultats des États concernant les niveaux et les variations sont ensuite combinés (au moyen d'une matrice prédéfinie), de sorte que chaque État membre est classé dans l'une des sept catégories suivantes («meilleurs éléments», «mieux que la moyenne», «bien, mais à surveiller», «autour de la moyenne/neutre», «faible, mais en voie d'amélioration», «à surveiller» et «situations

¹⁹ Comme l'a demandé le Comité de la protection sociale, cet indicateur est mesuré sur la base du «revenu non ajusté» (hors transferts sociaux en nature) et sans référence à l'utilisation des standards de pouvoir d'achat (SPA).

²⁰ Les niveaux de cet indicateur sont exprimés en standards de pouvoir d'achat (SPA), tandis que les variations sont exprimées en monnaie nationale, en termes réels. Pour lisser les fluctuations à court terme, on utilise les moyennes sur 3 ans, tant pour les niveaux que pour les variations. Cet indicateur doit être lu et interprété en combinaison avec d'autres, tels que le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent, le rapport entre les cinquième et premier déciles de la distribution des salaires (D5/D1) et d'autres indicateurs pertinents du SPPM, du relevé des résultats en matière d'emploi et du cadre d'évaluation conjointe.

²¹ Elle correspond à la différence, dans la population totale, entre la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté (monétaire) avant et après les transferts sociaux.

²² La notion de «besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux» se base sur la propre appréciation d'une personne 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 (définition d'Eurostat). Les problèmes que les gens indiquent rencontrer pour bénéficier de soins lorsqu'ils sont malades peuvent indiquer l'existence d'obstacles aux soins.

²³ Sauf pour le revenu disponible brut des ménages, qui est mesuré sous forme d'indice (2008 = 100, ce qui signifie que la comparaison est faite par rapport à la situation antérieure à la crise), les variations portent sur la dernière année; pour la rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen, les moyennes calculées sur trois ans sont utilisées, en accord avec le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale.

critiques»). Sur cette base, le tableau 1 contient un résumé des résultats du tableau de bord, établi sur la base des derniers chiffres disponibles pour chaque indicateur.

Une lecture attentive et réfléchie du tableau est recommandée. À cette fin, une analyse détaillée des quatorze indicateurs, incluant des tendances à long terme et des indicateurs supplémentaires, le cas échéant, est présentée au chapitre 3. En outre, les prochains rapports par pays contiendront une analyse approfondie de toutes les «situations critiques» et préciseront le contexte socio-économique et de l'action publique, ce qui doit permettre de mieux définir les défis spécifiques de chaque pays dans le cadre du Semestre européen. Avec l'analyse approfondie contenue dans le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale, ces rapports serviront de base d'analyse à la Commission pour ses éventuelles propositions de recommandations par pays.

Pour la première fois, le rapport conjoint sur l'emploi pour 2020 intègre une dimension régionale au tableau de bord social. Ces dernières années, le tableau de bord social a servi à analyser les performances des pays au niveau national. Toutefois, l'évolution des indicateurs au niveau national peut masquer des écarts importants au niveau régional (alors que, dans de nombreux États membres, un certain nombre de politiques et de financements sont souvent décidés à ce niveau). Par conséquent, la dimension régionale de la situation sociale et de la convergence s'avère d'autant plus pertinente, en particulier dans le cadre du Semestre européen. Dans ce contexte, la présente édition du rapport met en exergue des éléments relatifs à la situation régionale, s'appuyant sur le tableau de bord social. Plus précisément, une série de cartes montrant des ventilations régionales par État membre sont présentées à l'annexe 3 pour certains indicateurs clés du tableau de bord social²⁴. En outre, l'analyse développée au chapitre 3 mentionne, s'il y a lieu, les constats établis au niveau régional pour les États membres affichant de grandes disparités²⁵ entre les régions NUTS 2. Ces données et constats permettent de mieux comprendre où les différentes régions d'un pays se situent du point de vue de certaines dimensions clés du socle, et ils aident à surveiller la convergence au sein des pays, à évaluer l'incidence des politiques régionales et à orienter l'élaboration des politiques au niveau régional.

2.2.Données du tableau de bord social

L'analyse du tableau de bord met en évidence la persistance de tendances positives sur le marché du travail et sur le plan social dans l'UE, même si tous les indicateurs ne progressent pas²⁶. Si l'on examine les valeurs moyennes pour l'UE²⁷, 9 indicateurs clés sur 14 ont enregistré une amélioration par rapport aux dernières données disponibles (2018 ou 2017 selon le cas). Comparativement, ce sont les taux de chômage (globaux et à long terme) qui ont enregistré les progrès les plus importants, reflétant des évolutions favorables sur le marché du travail. Comme en 2017, les taux de chômage ont baissé dans tous les États

²⁴ Pour lesquels des données au niveau régional (NUTS 2) sont disponibles [décrochage scolaire, écart de taux d'emploi entre hommes et femmes, taux de NEET, taux d'emploi, taux de chômage, taux de chômage de longue durée, taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté, besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux et rapport interquintile de revenu].

²⁵ Sur la base du coefficient de variation pondéré par la population.

²⁶ La date limite pour l'extraction des indicateurs clés du tableau de bord social a été fixée au xx novembre 2019.

²⁷ Les moyennes pour l'UE sont pondérées, à l'exception de l'indicateur «rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen».

membres en 2018. En revanche, d'autres indicateurs sont restés stables par rapport à l'année précédente, voire ont enregistré une légère détérioration («jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation», «écart de taux d'emploi entre hommes et femmes», «rapport interquintile de revenu», «incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté» et «besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux»). Comme le montrent les diagrammes de dispersion figurant au chapitre 3, plus de la moitié des indicateurs clés ont affiché, à des degrés divers, une convergence entre États membres au cours de la dernière période observée (les exceptions notables concernent le rapport interquintile de revenu, les besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux et la part de la population possédant des compétences numériques générales de base ou supérieures).

Presque tous les États membres ont des défis à relever pour au moins un indicateur clé.

Tous les États membres, à l'exception des Pays-Bas, apparaissent au moins une fois dans l'une des trois catégories les plus problématiques (à savoir «situations critiques», «à surveiller» et «faible mais en voie d'amélioration»). Si l'on se limite aux «situations critiques» (dans lesquelles les indicateurs sont bien en deçà de la moyenne et ne s'améliorent pas suffisamment vite ou continuent de se détériorer), 14 États membres sont épinglés, soit le même nombre que dans le rapport conjoint sur l'emploi 2019. L'Estonie et Malte font partie de ce groupe de pays (ou, plutôt, l'ont rejoint après l'avoir quitté l'année précédente), tandis que la Hongrie et le Portugal en sont sortis. Le nombre de cas problématiques indique une certaine détérioration de la situation générale. Dans les 14 domaines évalués, on compte au total 121 cas classés dans les catégories «situations critiques», «à surveiller» ou «faible mais en voie d'amélioration», c'est-à-dire quelque 31 % du nombre total d'évaluations (même résultat que dans le rapport conjoint sur l'emploi 2019). 40 de ces cas sont des «situations critiques» (ce qui correspond à 10,3 % de l'ensemble des évaluations), contre 41 dans le rapport conjoint sur l'emploi 2019 (ce qui correspond à 10,6 % de l'ensemble des évaluations).

En examinant les trois grandes dimensions dans lesquelles s'inscrit le tableau de bord, on remarque, comme les années précédentes, que la plupart des cas difficiles apparaissent dans le domaine **«soutien des pouvoirs publics/protection et inclusion sociales»**, avec une moyenne de 9,8 cas (dont 3,5 «situations critiques») par indicateur. L'indicateur **«enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles»** est celui qui pose problème dans le plus grand nombre d'États membres, à savoir dans 13 d'entre eux (dont 5 se trouvent dans la catégorie la plus basse).

Suivent les dimensions **«égalité des chances et accès au marché du travail»** et **«marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables»**, avec une moyenne respective de 9,6 et 6,8 cas posant problème par indicateur (respectivement 3 et 2,2 «situations critiques»). Dans le premier domaine, c'est pour les indicateurs **«jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation»**, **«écart de taux d'emploi entre hommes et femmes»** et **«taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale»** que l'on enregistre le plus de résultats insatisfaisants (10). Dans le second, la **«rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen»** est l'indicateur qui pose problème dans le plus grand nombre d'États (14).

Comme les années précédentes, la situation des États membres et la gravité de leurs problèmes varient considérablement. La Grèce, l'Italie, la Roumanie et l'Espagne sont dans une situation «critique», «à surveiller» ou «faible mais en voie d'amélioration» pour dix indicateurs ou plus (voir tableau 1). L'Italie compte le plus grand nombre de «situations critiques» (huit), suivie de la Roumanie (sept), de la Grèce (quatre) et de l'Espagne (deux).

Par contre, la Grèce, la Roumanie et l'Espagne présentent chacune également un certain nombre d'évaluations positives: la Grèce figure parmi les meilleurs éléments en ce qui concerne le décrochage scolaire et fait mieux que la moyenne du point de vue de l'inégalité des revenus et de l'accueil des enfants en structure formelle; la Roumanie se situe parmi les meilleurs éléments en termes de croissance du revenu disponible des ménages par personne et fait mieux que la moyenne sous l'angle du taux de chômage; l'Espagne est parmi les meilleurs éléments en ce qui concerne la proportion d'enfants dans des structures d'accueil et se classe mieux que la moyenne pour ce qui est des besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux. Suivent, en nombre total de résultats insatisfaisants, la Bulgarie et la Croatie (huit), l'Estonie et la Lettonie (six). Inversement, la Suède est classée «meilleur élément» ou «mieux que la moyenne» pour onze indicateurs clés, suivie par la Tchéquie (neuf indicateurs) puis l'Allemagne, le Danemark, Malte et les Pays-Bas (huit indicateurs chacun).

En ce qui concerne **l'égalité des chances et l'accès au marché du travail**, les améliorations les plus nettes ont été enregistrées, en moyenne, pour les taux de NEET et de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. En revanche, le taux de décrochage scolaire ne s'inscrit plus dans une tendance à la baisse à long terme et ne fait que se maintenir par rapport à l'année précédente, tandis que l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes et le rapport interquintile de revenu sont en légère hausse. L'examen par indicateur donne les résultats suivants:

- l'Espagne, l'Italie et Malte font face à une situation critique en ce qui concerne les jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, alors que la Grèce, la Croatie, l'Irlande, la Lituanie, la Pologne et la Slovénie sont les meilleurs éléments dans ce domaine;
- la Grèce, l'Italie et la Roumanie sont dans une situation critique en ce qui concerne l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes, alors que la Finlande, la Lettonie et la Suède sont les meilleurs éléments dans ce domaine;
- la Lituanie, la Lettonie et la Roumanie sont confrontées à une «situation critique» en ce qui concerne l'inégalité des revenus tandis que la Tchéquie, la Finlande, la Slovénie et la Slovaquie obtiennent les meilleurs résultats dans ce domaine;
- la situation en ce qui concerne le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est critique en Lituanie et en Lettonie, les meilleurs éléments étant la Tchéquie, la Slovénie et la Slovaquie;
- la Bulgarie, la Grèce, l'Italie et la Roumanie sont confrontées à une situation critique en ce qui concerne les jeunes NEET, tandis que la Tchéquie, l'Allemagne et le Luxembourg obtiennent les meilleurs résultats dans ce domaine.

En ce qui concerne le volet intitulé **marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables dans l'UE**, en moyenne, la situation s'est améliorée au cours de l'année écoulée pour l'ensemble des indicateurs, notamment pour les taux d'emploi et de chômage (globaux et de longue durée), le revenu disponible brut des ménages (RDBM) par habitant et la rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen. L'examen par indicateur donne les résultats suivants:

- la Croatie, la Grèce, l'Italie et l'Espagne sont confrontées à une situation critique en ce qui concerne leur taux d'emploi, tandis que la Tchéquie, l'Estonie, l'Allemagne et la Suède sont les meilleurs éléments en la matière;
- l'Italie est dans une situation critique du point de vue du taux de chômage, tandis que la Tchéquie obtient les meilleurs résultats dans ce domaine;

- l'Italie fait face à une situation critique en ce qui concerne le taux de chômage de longue durée (aucun pays n'a été classé, suivant la méthode, dans la catégorie des «meilleurs éléments», mais 15 pays font «mieux que la moyenne»);
- la croissance du RDBM par habitant est considérée comme une situation critique en Grèce, à Chypre et en Italie, alors que les meilleurs résultats en la matière sont obtenus en Bulgarie, en Pologne et en Roumanie;
- la situation en matière de rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen est jugée critique en Roumanie et en Slovaquie, les meilleurs éléments étant l'Autriche, l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

En ce qui concerne **le soutien des pouvoirs publics/la protection et l'inclusion sociales**, la situation s'est améliorée au cours de l'année écoulée du point de vue de la disponibilité des services d'accueil des enfants et des compétences numériques. Toutefois, elle s'est quelque peu détériorée en ce qui concerne l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté et les besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux. L'examen par indicateur donne les résultats suivants:

- l'Espagne, l'Italie, la Lituanie, la Lettonie et la Roumanie sont confrontées à une situation critique quant à la capacité de leurs transferts sociaux à réduire le risque de pauvreté. À l'inverse, la Hongrie et l'Irlande sont les meilleurs éléments;
- la Tchéquie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie sont en situation critique en ce qui concerne la proportion d'enfants de moins de trois ans bénéficiant de structures d'accueil formelles, alors que la Belgique, l'Espagne et le Luxembourg sont les meilleurs éléments en la matière;
- l'Estonie et la Lettonie sont classées en «situation critique» pour les besoins non satisfaits autodéclarés de soins médicaux (aucun pays n'a été classé, suivant la méthode, dans la catégorie des «meilleurs éléments», mais neuf pays sont classés «mieux que la moyenne»);
- la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie font face à une situation critique en ce qui concerne les niveaux de compétences numériques, tandis que la Finlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède obtiennent les meilleurs résultats dans ce domaine.

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

	Égalité des chances et accès au marché du travail					Marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables					Soutien des pouvoirs publics / Protection et inclusion sociales			
	Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation	Écart de taux d'emploi entre hommes et femmes	Rapport interquintile de revenu	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	Taux de jeunes NEET	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux de chômage de longue durée	Croissance du RDBM par habitant	Rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire percevant un salaire moyen	Incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté	Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles	Besoins non satisfaits auto-déclarés de soins médicaux	Niveau de compétences numériques des particuliers
Année	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2017	2018	2017
Meilleures performances	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI	CZ, SI	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	FR, HU	BE, DK, FR, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Mieux que la moyenne	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, CY, DK, EL, FR, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PL, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, LT, SE	BE, DK, FI, FR, SE	AT, NL, PL, SE, SI	ES, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Correspondant à la moyenne	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	EE, HR, HU	BE, CY, HR, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, HU, IE, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	CZ, DE, FI, FR, HU, IE, LU, LV, NL, PT, SI, SK	IT, MT	CY, DE, LU, MT	CY, FI, IE, LV, MT, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Bien mais à surveiller		LT		FI	AT, NL, SI						DK, FI	PT		DK
Faible mais en voie d'amélioration	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	EL	EL	CY
À surveiller	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU	EE, ES, IT	EE, ES, UK	BE, FR, LU, RO	FR		AT, BE, ES, UK	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, ES, HR, LT, PT	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	FI, LV, RO	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Situation critique	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	IT, LV, RO	BG, CZ, HU, PL, SK	EE	BG, HR, RO

Note: mise à jour du 2 décembre 2019. Les chiffres de la croissance du RDBM par habitant n'étaient pas disponibles pour HR et MT. La rémunération nette d'un travailleur à plein temps célibataire et sans enfant percevant un salaire moyen n'était pas disponible pour CY. Le niveau de compétences numériques des particuliers n'était pas disponible pour IT. Les ruptures de séries et autres mises en évidence statistiques sont mentionnées aux annexes 1 et 2.

Encadré 1. Évaluations comparatives – état des lieux

La communication du 26 avril 2017 sur la mise en place d'un socle européen des droits sociaux²⁸ a souligné l'importance des évaluations comparatives en tant qu'instrument destiné à soutenir les réformes structurelles et à favoriser la convergence vers le haut en matière sociale et en matière d'emploi dans le cadre du Semestre européen.

Depuis lors, des cadres d'évaluation comparative ont vu le jour dans divers domaines et ont fait l'objet de discussions avec les États Membres, conformément à l'approche commune approuvée par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale et axée sur la définition de leviers stratégiques, qui sont accompagnés de principes généraux d'orientation des politiques et, le cas échéant, d'indicateurs spécifiques. À ce stade, les leviers stratégiques ne sont pas assortis de valeurs de référence, l'objectif étant de permettre une comparaison entre États membres et des enseignements mutuels pour encourager les réformes nécessaires.

Le cadre d'évaluation comparative pour les prestations de chômage et les politiques actives du marché du travail (PAMT) a été utilisé pour la première fois lors du Semestre européen 2018, y compris les indicateurs concernant la générosité et la couverture des prestations de chômage et les mesures d'activation connexes. L'élaboration d'indicateurs est en cours pour achever le cadre portant sur la qualité des services de soutien précoce aux demandeurs d'emploi.

Le cadre d'évaluation comparative relatif au revenu minimum, englobant les volets «adéquation», «couverture» et «activation» des dispositifs de revenu minimum a à son tour été totalement intégré dans le Semestre 2019, de même que le cadre relatif aux compétences des adultes et à leur participation à des programmes d'apprentissage, approuvé par le Comité de l'emploi en octobre 2018.

Des travaux sont en cours pour définir d'autres cadres d'évaluation comparative 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.

²⁸ COM(2017) 250 final.

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

Le présent chapitre donne un aperçu de l'évolution récente des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi, ainsi que des mesures prises récemment par les États membres dans les domaines prioritaires définis par les lignes directrices de l'UE pour l'emploi²⁹, telles qu'elles ont été adoptées par le Conseil en 2019. Pour chaque ligne directrice, l'évolution récente d'une sélection d'indicateurs clés est présentée, suivie des mesures prises par les États membres. En ce qui concerne ces dernières, l'analyse s'appuie sur les programmes nationaux de réforme 2019 des États membres et sur les sources de la Commission européenne³⁰. Sauf indication contraire, seules les mesures mises en œuvre après juin 2018 sont présentées dans le rapport. Une analyse approfondie de l'évolution récente du marché du travail figure dans le rapport 2019 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations³¹ et dans le rapport 2019 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe³².

3.1. Ligne directrice n° 5: Stimuler la demande de travail

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 5, qui recommande aux États membres de mettre en place un cadre soutenant la demande de travail et propice à la création d'emplois. Elle donne d'abord un aperçu général des taux de chômage et d'emploi par État membre, en complément de l'analyse effectuée à l'échelle de l'Union au chapitre 1, afin de mettre en évidence l'importance que revêt, selon les pays, l'enjeu de la création d'emplois. Elle s'intéresse ensuite à la dynamique du travail indépendant et à l'évolution de la nature de celui-ci, ainsi qu'à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Enfin, elle examine l'évolution des salaires, des salaires minimums et de la pression fiscale sur le travail et son incidence sur les niveaux de revenu, le niveau de vie, la création d'emplois et la compétitivité. La section 3.1.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

3.1.1 Indicateurs clés

Alors que la croissance économique a ralenti, le chômage a continué de reculer dans tous les États membres en 2018, pour la deuxième année consécutive. Il est même passé sous la barre des 5 % dans 10 États membres en 2018. Dans la plupart des pays affichant un taux de chômage élevé, la baisse a été plus rapide que la moyenne, confirmant ainsi le mouvement de

²⁹ Décision (UE) 2018/1215 du Conseil du 16 juillet 2018 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

³⁰ Y compris la base de données LABREF (consultable à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=fr>).

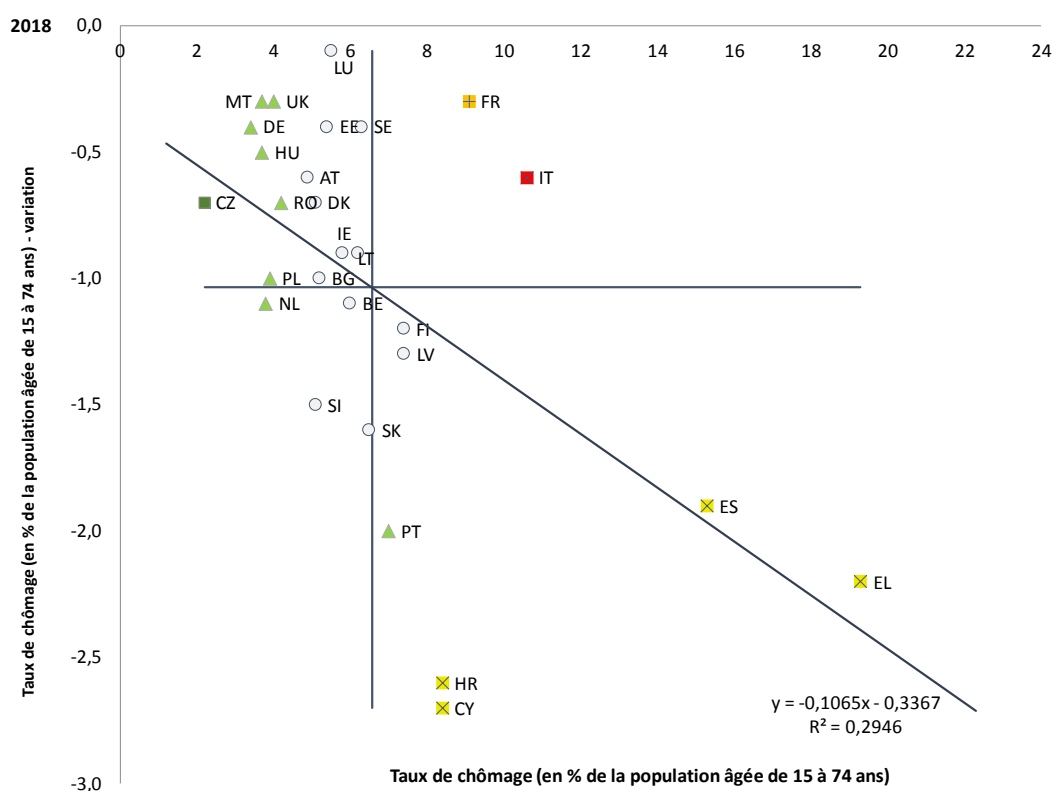
³¹ Commission européenne (2019), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2019* (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, rapport annuel 2019), Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Consultable à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

³² Commission européenne (2019), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2019* (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rapport annuel 2019), Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Consultable à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8219>

convergence³³ vers les plus faibles niveaux de chômage observé depuis quelques années. L'Espagne, la Grèce, le Portugal, la Croatie et Chypre, notamment, ont tous enregistré un recul d'au moins 2 points de pourcentage. La France et l'Italie, où le reflux du chômage, bien que constant, a été plus lent, font en partie exception. Malgré cette amélioration générale, la disparité des taux de chômage reste considérable, avec des taux allant de 2,1 % en Tchéquie («meilleur élément») à 19,2 % en Grèce (voir le graphique 5, qui présente aussi bien les niveaux que les variations de ces taux selon la méthodologie commune d'évaluation des indicateurs clés du tableau de bord social³⁴). De grandes disparités subsistent également au niveau régional (voir l'annexe 3), certaines régions de Grèce, d'Italie et d'Espagne enregistrant toujours des taux de chômage de plus de 20 %. En 2018, le taux de chômage est passé au-dessous des niveaux d'avant la crise dans la majorité des États membres (voir le graphique 6). Parmi les exceptions notables figurent la France, l'Italie et l'Espagne. En 2018, plus de la moitié des chômeurs de l'UE était concentrée dans ces trois pays.

Graphique 5: Les taux de chômage convergent vers des niveaux plus faibles

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



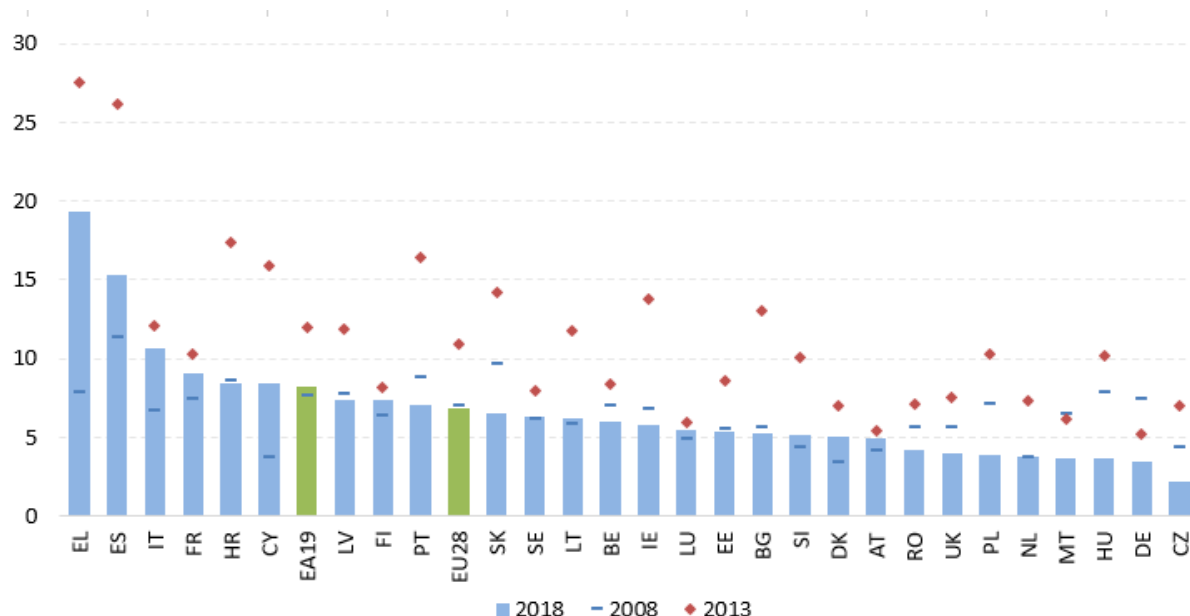
Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

³³ L'examen des chiffres du tableau de bord social selon la méthode commune repose, dans le présent rapport, sur le recours à la notion de convergence des niveaux, ou «bêta-convergence». Cette notion désigne la situation dans laquelle les indicateurs des pays les moins performants s'améliorent plus rapidement que ceux des pays les plus performants. Pour évaluer la convergence, on considère la pente de la droite de régression dans le diagramme de dispersion des niveaux par rapport aux variations.

³⁴ Voir le chapitre 2 et l'annexe 3 pour plus de précisions.

Graphique 6: Sur les cinq dernières années, le chômage a reculé dans tous les États membres.

Taux de chômage (15-74 ans), comparaison pluriannuelle

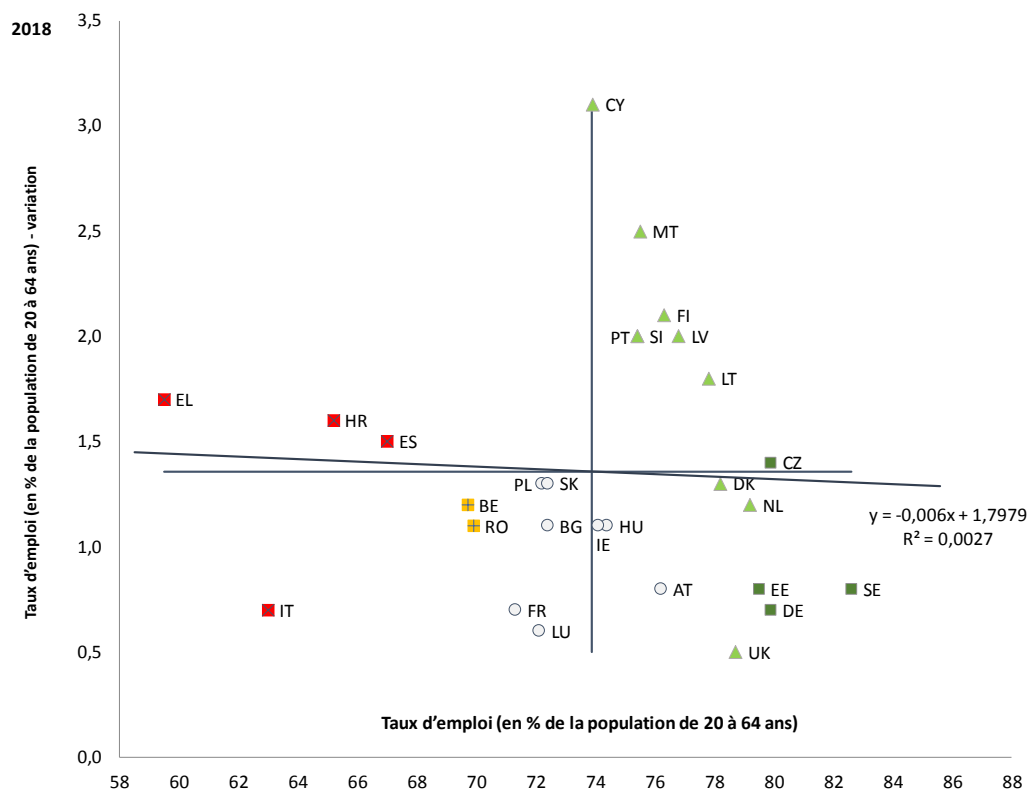


Source: Eurostat, EFT.

Le taux d'emploi a continué de progresser et a atteint de nouveaux sommets en 2018 dans la majorité des États membres. Tous les États membres ont enregistré une augmentation d'au moins 0,5 point de pourcentage par rapport à 2017. En 2018, la moitié d'entre eux avaient déjà atteint l'objectif de 75 % fixé dans la stratégie Europe 2020 (et treize avaient atteint leur objectif national). Toutefois, comme le montre le graphique 7, la convergence reste très limitée. La croissance de l'emploi a été plus lente que la moyenne dans plusieurs pays dont le niveau était faible au départ, comme l'Italie et la France. Dans le même temps, les hausses les plus fortes ont été enregistrées dans des pays qui partaient de niveaux relativement élevés (Chypre, Slovaquie, Malte, Finlande, Lettonie). La création d'emplois a aussi été soutenue dans nombre de pays qui avaient déjà atteint l'objectif de 75 % (Lituanie, Danemark, Pays-Bas, Tchéquie). De ce fait, les taux d'emploi (groupe d'âge des 20-64 ans) présentent encore d'importantes disparités, leur niveau allant de 80 % ou plus en Suède, en Allemagne, en Tchéquie et en Estonie (les «meilleurs éléments») à environ 60 % en Grèce (voir le graphique 7 et le graphique 8). Un certain nombre d'États membres présentent d'importantes disparités régionales en ce qui concerne le taux d'emploi (voir annexe 3).

Graphique 7: L'emploi a progressé dans tous les États membres, mais la convergence reste limitée

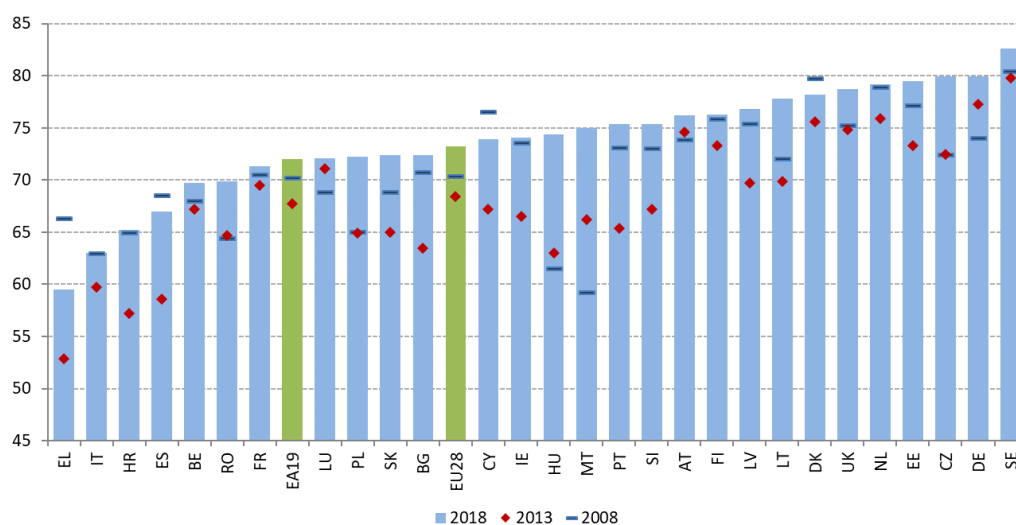
Taux d'emploi (20-64 ans) et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

Graphique 8: Le taux d'emploi a atteint des sommets historiques dans presque tous les États membres

Taux d'emploi (20-64 ans), comparaison pluriannuelle



Source: Eurostat, EFT.

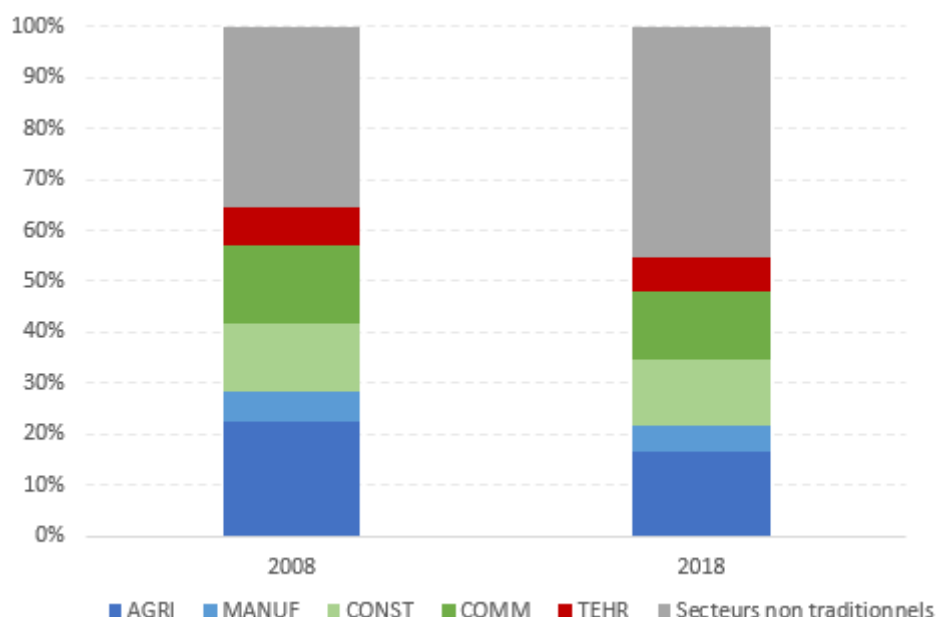
Le nombre de travailleurs indépendants est resté globalement le même en 2018, mais il a continué de décroître en proportion de l'emploi total sur le moyen terme. Sur le long terme, le nombre total de travailleurs indépendants est resté relativement stable depuis 2008, alors que la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total a lentement reculé pour passer de 14,3 % en 2008 à 13,5 % en 2018³⁵. Toutefois, en dépit de cette relative stabilité, la composition du travail indépendant glisse progressivement des activités traditionnelles vers des secteurs à plus haute valeur ajoutée. Cette évolution est particulièrement marquée pour les indépendants sans salariés, qui représentent plus de 70 % du travail indépendant. Depuis 2008, le nombre d'indépendants sans salariés a diminué de 25 % dans l'agriculture, de 14 % dans le commerce et de 5 % dans les transports. Sur la même période, il a augmenté de plus de 30 % dans l'information et la communication et dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et de 40 % dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale. La part des secteurs non traditionnels parmi les indépendants sans salariés est passée de 36 % en 2008 à 45 % en 2018, avec de grandes différences entre les États membres. Cette augmentation a été plus rapide dans les économies à la croissance soutenue, comme l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie, et plus lente dans les pays où le travail indépendant était déjà très répandu dans ces secteurs non traditionnels (comme le Danemark, l'Allemagne ou l'Italie). Cette évolution de la composition sectorielle du travail indépendant au niveau de l'UE est illustrée par le graphique 9.

Ce glissement vers des secteurs à plus haute valeur ajoutée se reflète également dans le niveau d'instruction moyen des travailleurs indépendants. La proportion de travailleurs très qualifiés (diplômés de l'enseignement supérieur) parmi les travailleurs indépendants a atteint 36,1 % en 2018 (contre 35,2 % en 2017 et 26,6 % en 2008). Cette progression a été plus rapide que chez les salariés, où l'on comptait 35,3 % de travailleurs très qualifiés en 2018, contre 27,2 % en 2008. Elle a été particulièrement spectaculaire chez les femmes travaillant comme indépendantes, où la proportion de diplômées du supérieur a atteint 44,5 % en 2018, contre 30,8 % en 2008. On peut en inférer que l'investissement dans les compétences et le capital humain jouera un rôle de plus en plus important dans un contexte de mutation rapide des technologies et du monde du travail. Les défis et les opportunités liés à ces tendances sont présentés de manière plus détaillée dans la section 3.3.

³⁵ Données EFT d'Eurostat, groupe d'âge 15-64 ans.

Graphique 9: La composition du travail indépendant évolue au profit de services et de secteurs non traditionnels.

Proportion d'indépendants sans salariés, par secteur

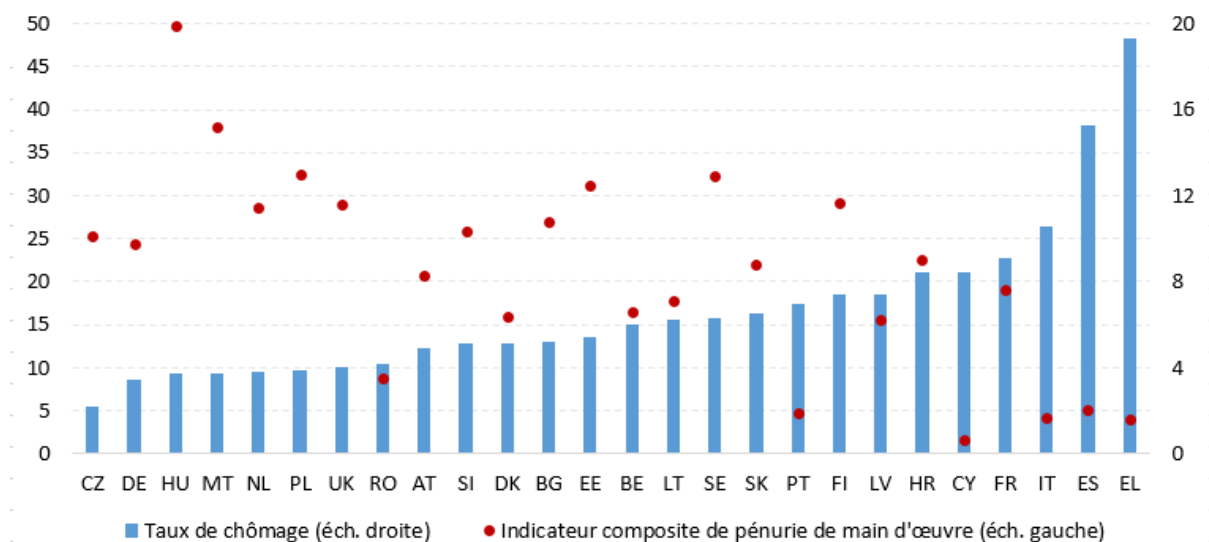


Source: Eurostat. AGRI: Agriculture, sylviculture et pêche (NACE A). MANUF: Industrie manufacturière (NACE C). CONST: Construction (NACE F). COMM: Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles (NACE G). TEHR: Transport et entreposage & Hébergement et restauration (NACE H & I). Secteurs non traditionnels: toutes les autres activités de la NACE, principalement les services.

L'apparition de tensions sur le marché du travail se traduit par des pénuries de main-d'œuvre dans la plupart des États membres. Depuis quelques années, une proportion croissante d'employeurs cite les pénuries de main-d'œuvre parmi les facteurs qui limitent leur production. En moyenne, dans l'UE, cette proportion est passée de 7,5 % en 2013 à 21,8 % en 2018 (voir aussi le chapitre 1). Cette contrainte est généralement plus prononcée dans les États membres où le taux de chômage est tombé à des niveaux historiquement bas, comme la Hongrie, Malte et la Pologne (voir le graphique 10). En revanche, les pénuries de main-d'œuvre sont moins perçues comme un obstacle à la production dans les pays enregistrant les plus forts taux de chômage (Grèce, Espagne, Italie). De même, dans les pays où la main-d'œuvre reste sous-utilisée (la Grèce, l'Espagne et Chypre, par exemple), il semblerait qu'un pourcentage élevé de travailleurs soient surqualifiés par rapport à leur emploi, un problème globalement moins fréquent dans les pays à faible taux de chômage (voir le graphique 11). Cela semble indiquer que le perfectionnement professionnel et l'investissement dans les compétences, outre qu'ils constituent un moteur de croissance à long terme, peuvent être très efficaces pour promouvoir l'emploi à court terme, en particulier dans les pays où la situation sur le marché du travail est déjà tendue.

Graphique 10: Les pénuries de main-d'œuvre sont plus marquées là où le taux de chômage est faible

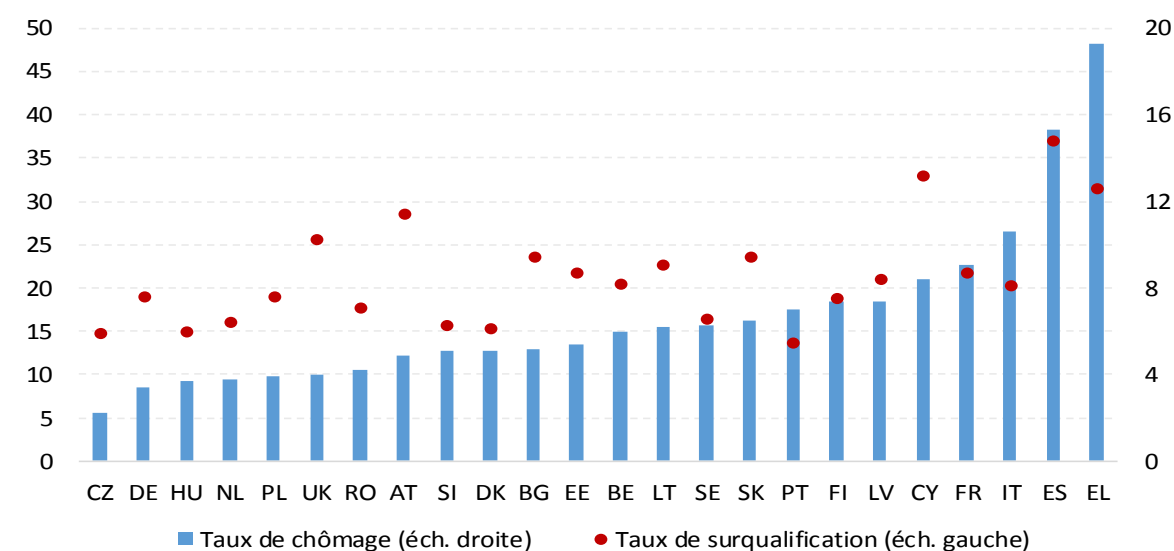
Indicateur composite des pénuries de main-d'œuvre (gauche) et taux de chômage (droite) – 2018



Source: Eurostat, EFT et Enquête de conjoncture. L'indicateur composite couvre tous les secteurs (voir LMWD 2019).

Graphique 11: Les pays à fort taux de chômage enregistrent les plus forts taux de surqualification

Taux de surqualification (gauche) et taux de chômage (droite) – 2018



Source: Eurostat, EFT. Le taux de surqualification indique la proportion de personnes de 20 à 64 ans diplômées de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi correspondant aux groupes 4 à 9 de la CITP.

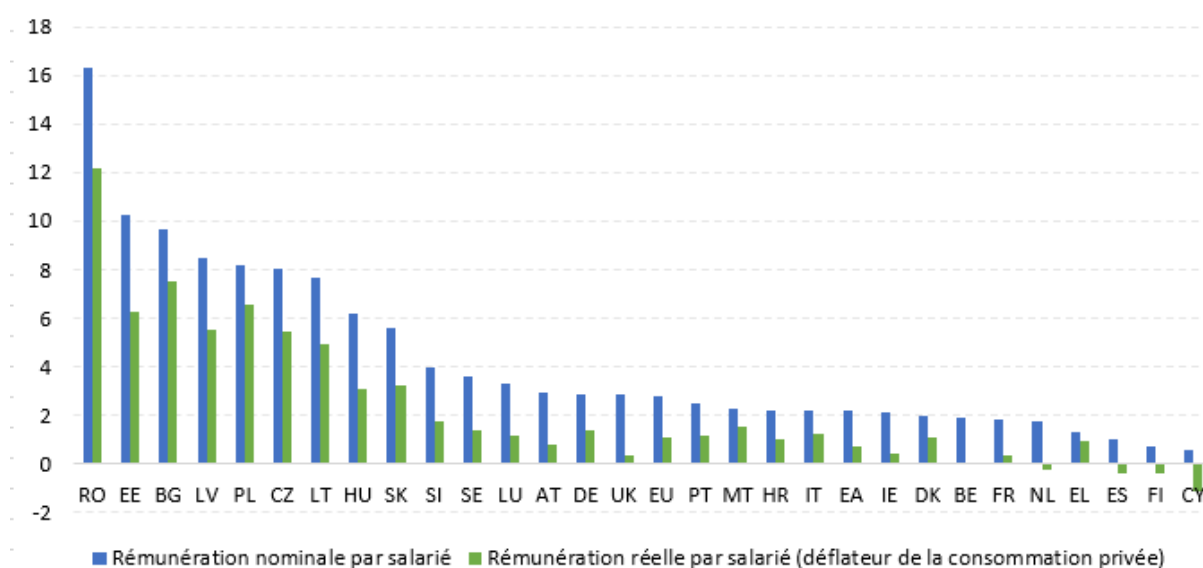
La croissance des salaires nominaux s'est légèrement accélérée dans plusieurs États membres, mais elle reste globalement modérée. En 2018, pour la première fois depuis

2008, la rémunération nominale par salarié a augmenté dans tous les États membres. Ces augmentations sur l'année se sont échelonnées entre 0,5 % à Chypre et 16,3 % en Roumanie³⁶ (graphique 12). Les salaires nominaux ont progressé relativement vite en 2018 dans la plupart des États membres d'Europe centrale et orientale. Les États membres concernés par cette croissance rapide des salaires nominaux (plus de 7 %) sont notamment la Roumanie, la Tchéquie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne. En revanche, la hausse des salaires nominaux a été plus faible (aux alentours de 2 % ou moins) dans les États membres du sud de l'Europe, dont les taux de chômage tendent à être plus élevés.

En 2018, la croissance des salaires réels a été positive dans la plupart des États membres. La croissance moyenne est restée modérée, à 1,1 % pour l'UE et à 0,7 % pour la zone euro. La Roumanie a connu une hausse des salaires réels particulièrement rapide, suivie de la Bulgarie, de la Pologne, de l'Estonie, de la Lettonie et de la Tchéquie (plus de 5 % dans chaque pays), ce qui a contribué à accroître le pouvoir d'achat des salariés et à favoriser une convergence vers le haut des niveaux de vie. À l'autre extrémité du spectre, Chypre, l'Espagne, la Finlande et les Pays-Bas ont vu leurs salaires réels baisser. La variation des salaires réels est restée proche de zéro en Belgique, en France, en Irlande et au Royaume-Uni. Les pays affichant une faible hausse des salaires réels composent un groupe hétérogène, réunissant des pays où le taux de chômage est élevé, ou relativement élevé (Espagne, France et Chypre) et d'autres où il est faible (comme les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Autriche).

Graphique 12: La croissance des salaires reste modérée, sauf en Europe centrale et orientale

Évolution des salaires nominaux et réels – 2018 (variation annuelle en %)



Source: Commission européenne, base de données AMECO.

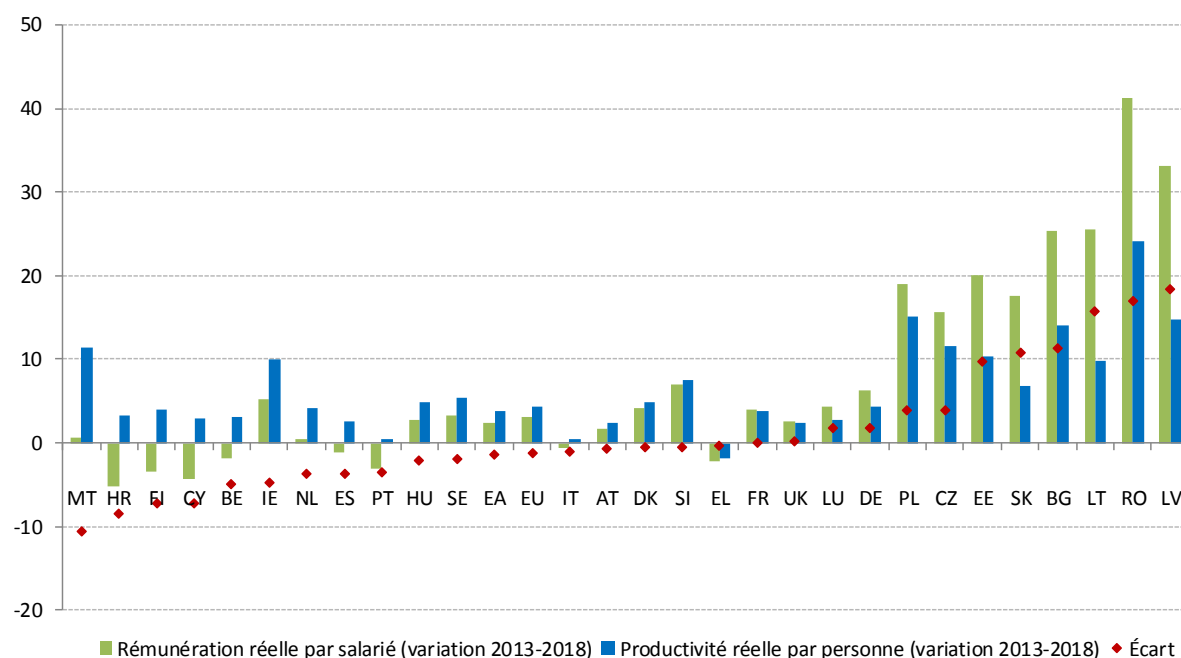
En 2018, les salaires réels ont augmenté plus vite que la productivité dans la majorité des États membres, et plus particulièrement en Europe centrale et orientale. Ils devraient avoir suivi la même tendance en 2019. Sur le moyen terme (2013-2018), si l'on constate une lente progression aussi bien de la productivité réelle que des salaires réels, ces derniers sont

³⁶ Une partie de la hausse considérable constatée en Roumanie s'explique par le basculement de cotisations sociales patronales vers les cotisations salariales, lui-même compensé par une augmentation des salaires bruts.

restés à la traîne, surtout durant les premières années de la reprise. Comme le montre le graphique 13, au cours de cette période, la productivité réelle du travail par personne occupée a augmenté de 4,4 % dans l'UE, dépassant donc légèrement la croissance des salaires réels (+3,1 %). En raison de cette modération prolongée, huit États membres (Italie, Espagne, Chypre, Grèce, Finlande, Croatie, Portugal et Belgique) enregistraient encore en 2018 des salaires inférieurs aux niveaux de 2013. Dans certains pays, à savoir les pays baltes, la Roumanie, la Bulgarie et la Slovaquie, la croissance des salaires a largement dépassé la croissance de la productivité. Cette évolution cadre avec les faibles taux de chômage et les pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui font leur apparition dans ces pays; elle contribue en outre au processus de rattrapage en cours. Elle pourrait cependant avoir des effets négatifs sur la compétitivité-coûts si le décalage par rapport à la croissance de la productivité perdure.

Graphique 13: Sur les cinq dernières années, les salaires réels ont augmenté un peu moins rapidement que la productivité

Évolution des salaires réels et de la productivité réelle (variation en pourcentage entre 2013 et 2018)



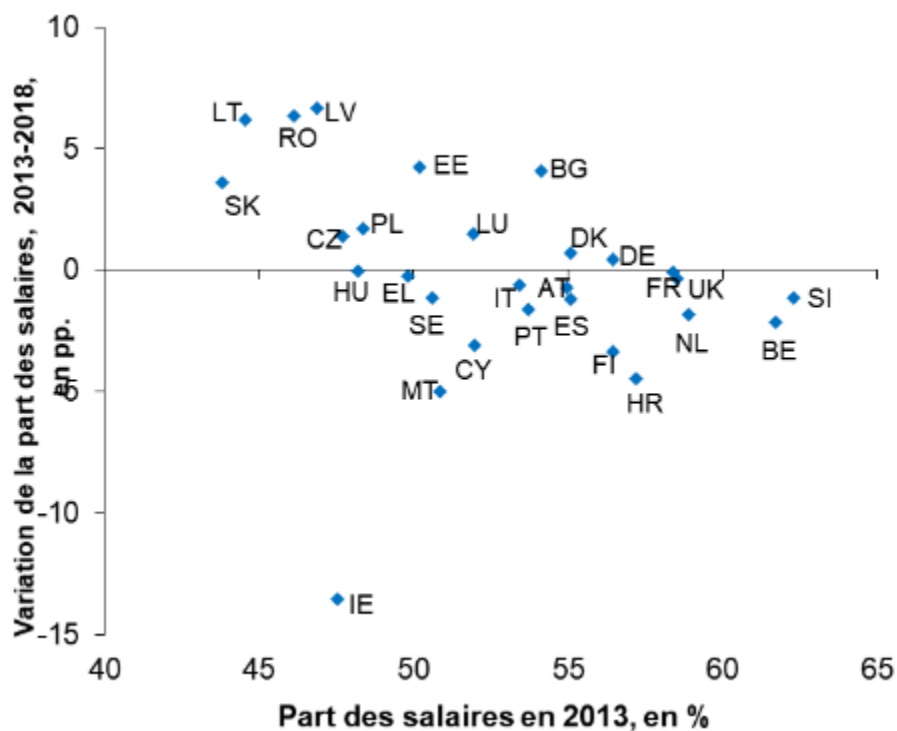
Source: Eurostat, base de données AMECO de la Commission européenne (rémunération réelle par salarié, déflateur du PIB, productivité réelle de la main-d'œuvre par tête). Les pays sont classés en fonction de l'écart entre la croissance de la rémunération réelle et la croissance de la productivité réelle (la partie gauche du graphique correspond ainsi à une augmentation de la productivité réelle plus rapide que celle de la rémunération réelle). Les données relatives à l'Irlande portent sur la période 2015-2018.

Si la part des salaires a légèrement diminué dans l'UE au cours des cinq dernières années, l'on observe aussi un mouvement général de convergence. Par rapport à 2013, la part salariale a diminué de 0,4 point de pourcentage dans l'UE et de 0,7 point dans la zone euro. Elle a toutefois progressé dans la majorité des États membres d'Europe centrale et orientale, où elle partait d'un niveau comparativement bas (notamment en Lettonie, Lituanie, Roumanie et Slovaquie). Dans le même temps, elle a reculé dans des pays, tels que la Belgique et la Slovaquie, où elle était relativement élevée. Parmi les grands pays de l'UE, elle

a légèrement diminué en France, en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni et légèrement progressé en Allemagne et en Pologne (voir le graphique 14).

Graphique 14: Ces cinq dernières années sont marquées par une certaine convergence en termes de part des salaires

Variation de la part des salaires de 2013 à 2018



Source: Base de données AMECO de la Commission européenne; part salariale corrigée; économie dans son ensemble; en pourcentage du PIB à prix courants. En Irlande, la part des salaires a reculé de 9,4 points de pourcentage entre 2014 et 2015 pour cause de révisions statistiques.

Les rémunérations nettes continuent de croître plus rapidement en Europe centrale et orientale, contribuant ainsi à la convergence des niveaux de revenus du travail. Cette tendance est conforme aux principes du socle européen des droits sociaux, qui fait de la convergence vers le haut des niveaux de vie l'un de ses principaux objectifs. Cependant, les pays où la croissance des revenus nets est supérieure à la moyenne enregistrent aussi une hausse rapide de leurs coûts salariaux unitaires³⁷, dont l'incidence sur la compétitivité est à surveiller. L'Europe méridionale et l'Europe occidentale suivent des tendances divergentes: les revenus du travail ont en effet stagné ou baissé en Espagne, en Grèce et en Italie, malgré des niveaux de départ relativement faibles en termes absolus (mais en phase avec des taux de chômage supérieurs), alors qu'ils ont bénéficié d'une dynamique plus forte dans les pays partant de niveaux plus élevés. Cette tendance ressort clairement de la distribution en U des pays dans le graphique 15, qui se base sur les revenus moyens sur trois ans d'un célibataire sans enfant rémunéré au salaire moyen (2015-2018)³⁸. À un bout du spectre, la Bulgarie, la

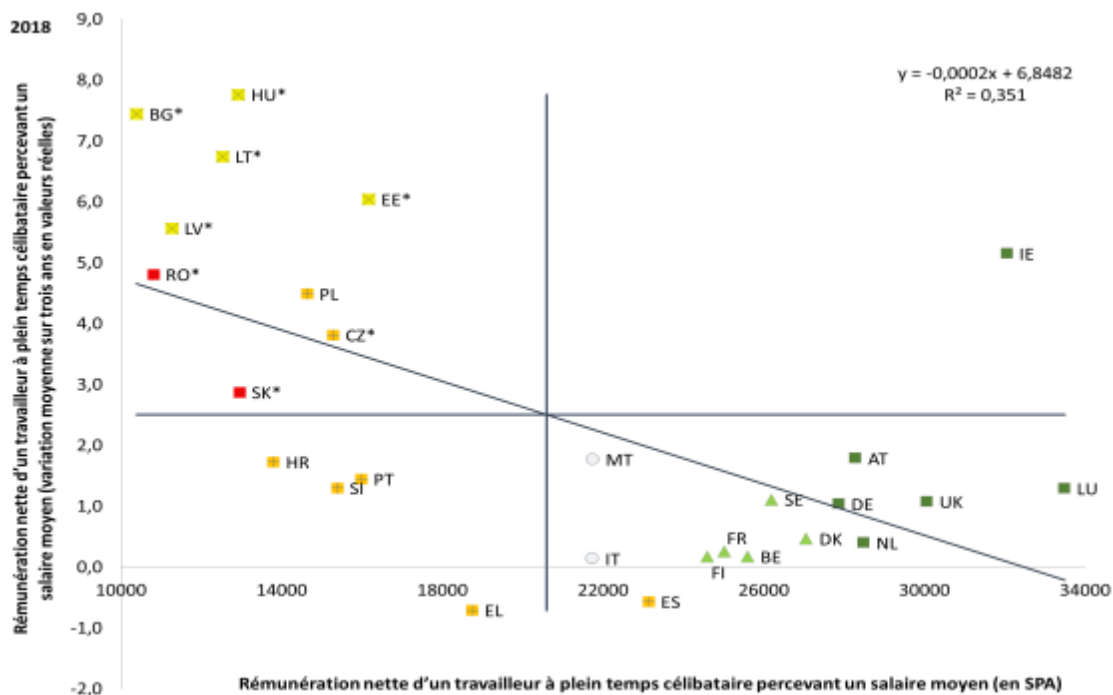
³⁷ Comme le montre la figure 15, BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO et SK ont un coût salarial unitaire nominal supérieur au seuil fixé par la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques et sont signalés comme tels dans le rapport 2019 sur le mécanisme d'alerte.

³⁸ Les niveaux de rémunérations nettes sont mesurés en standards de pouvoir d'achat (SPA) afin de permettre une comparaison utile entre les États membres. Les variations sont mesurées en monnaie nationale et en termes

Lituanie et la Hongrie sont considérées comme enregistrant un résultat «faible, mais en voie d'amélioration», tandis que la Lettonie, la Roumanie et la Slovaquie, où les revenus nets ont augmenté moins vite, entrent dans la catégorie des «situations critiques». Parmi les «meilleurs éléments», le Luxembourg, l'Irlande et le Royaume-Uni affichent des revenus nets en standards de pouvoir d'achat supérieurs à 30 000 euros. Les revenus nets y ont augmenté plus rapidement que dans les pays comparables.

Graphique 15: Les rémunérations nettes ont augmenté rapidement en Europe centrale et orientale, contribuant ainsi à la convergence des revenus vers le haut

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



Source: Base de données sur les impôts et les prestations (calculs internes). Période: niveaux de 2018 (moyenne sur 3 ans) et variations annuelles moyennes au cours de la période 2015-2018. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe. Les États membres marqués d'un astérisque sont ceux dans lesquels le coût salarial unitaire nominal dépasse le seuil fixé au titre de la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques (PDM). L'indicateur du tableau de bord de la PDM est la variation des coûts salariaux unitaires nominaux sur trois ans, en pourcentage. Le seuil est fixé à 9 % pour les pays de la zone euro et à 12 % pour les pays hors zone euro. Données non disponibles pour Chypre.

Les inégalités salariales sont restées globalement stables sur le moyen terme. La croissance des salaires, en particulier au bas de l'échelle, est importante pour soutenir la demande et réduire les inégalités de revenus et le risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent. En 2017, la dispersion des rémunérations brutes, mesurée par le rapport entre les cinquième et premier déciles (D5/D1), allait de 1,33 en Suède à 2,02 en Irlande (d'après les données de l'OCDE). La fixation institutionnelle des salaires peut avoir une incidence sur leur dispersion. Concrètement, plus les pouvoirs de négociation collective sont importants, plus les

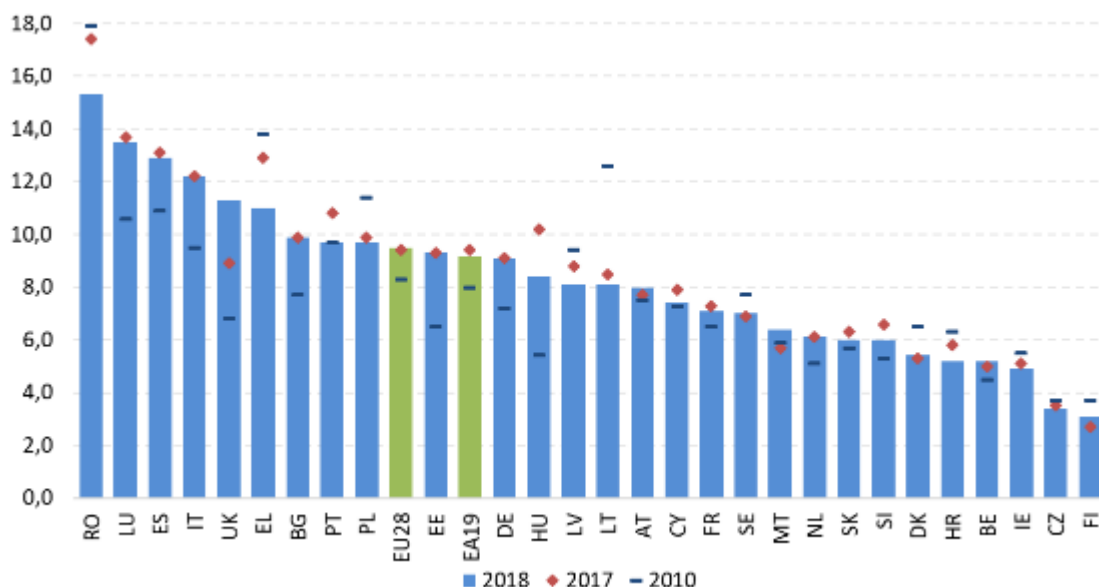
réels. Cet indicateur doit être lu et interprété en combinaison avec d'autres indicateurs, tels que le risque de pauvreté au travail, le rapport entre les cinquième et premier déciles de la distribution des salaires (D5/D1) et d'autres indicateurs pertinents du relevé des résultats en matière d'emploi, du suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale et du cadre d'évaluation conjointe.

inégalités de rémunérations tendent à diminuer (Commission européenne, 2018³⁹). La couverture des négociations collectives varie considérablement en Europe, en raison des différences entre les traditions et institutions de chaque pays. En 2016, selon les calculs de l'OCDE, la part des salariés couverts par une forme quelconque de convention collective allait de 98 % en Autriche à 7,1 % en Lituanie.

La dynamique des salaires influe aussi sur le risque de pauvreté au travail, qui se maintient à des niveaux historiquement élevés dans la plupart des États membres. La proportion de personnes qui, bien qu'occupant un emploi, font partie d'un ménage dont le revenu disponible par équivalent-adulte est inférieur au seuil du risque de pauvreté est passée, dans l'UE, de 8,3 % en 2010 à 9,6 % en 2016. Elle est restée globalement stable depuis et se chiffrait à 9,5 % en moyenne en 2018. La Roumanie a enregistré le niveau le plus élevé (15,3 %), suivie par le Luxembourg, l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni et la Grèce, qui présentent tous des taux supérieurs à 11 %. À l'opposé, le taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent est inférieur à 4 % en Finlande et en Tchéquie. Les baisses les plus rapides par rapport à 2017 ont été enregistrées en Roumanie, en Grèce et en Hongrie (environ 2 points de pourcentage). Le risque de pauvreté au travail est très étroitement lié au type de contrat: en 2018, 16,2 % des salariés sous contrat temporaire étaient menacés de pauvreté, contre 6,1 % des salariés sous contrat permanent.

Graphique 16: Le risque de pauvreté au travail reste supérieur au niveau de 2010 dans la majorité des États membres.

Taux de risque de pauvreté au travail, comparaison pluriannuelle



Source: Eurostat, SILC.

Dans la plupart des États membres, des salaires planchers fixent une limite inférieure à la distribution des salaires. Il s'agit généralement de salaires minimums légaux fixés au niveau national (sauf en Autriche, à Chypre, au Danemark, en Finlande, en Italie et en Suède).

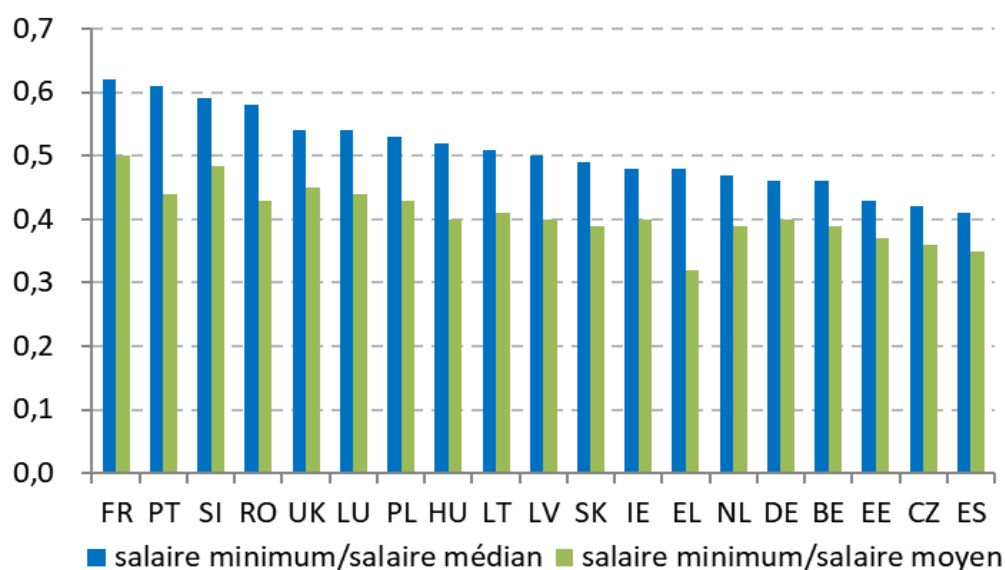
³⁹ Commission européenne, 2018, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe), Rapport annuel 2018, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

Un salaire minimum adéquat, qu'il soit imposé par la loi ou négocié collectivement au niveau sectoriel, présente de multiples avantages: il réduit les inégalités salariales, il incite à travailler, il peut contribuer à réduire la pauvreté au travail et il soutient la demande globale en augmentant le revenu des familles à bas salaires, qui ont une plus grande propension à consommer. Un salaire minimum transparent et prévisible contribue aussi au maintien d'un environnement économique favorable à l'investissement et aux créations d'emplois, tout en empêchant la concurrence déloyale. Cependant, la fixation d'un salaire minimum augmente le coût des travailleurs à bas salaire, ce qui, selon la structure de l'économie et la situation macroéconomique, peut avoir un impact sur les possibilités d'emploi de certains groupes. C'est pour tenir compte de tous ces facteurs que les partenaires sociaux participent à la définition du salaire minimum dans la plupart des États membres. Dans certains pays, des commissions d'experts sont également associées à ce processus. C'est le cas, par exemple, dans tous les pays qui ont introduit un salaire minimum légal (Allemagne, Irlande et Royaume-Uni) dans un passé récent. Le graphique 17 indique les salaires minimums, en pourcentage du salaire médian et du salaire moyen⁴⁰, dans l'UE en 2018. Les salaires minimums les plus élevés, en proportion de la médiane, sont enregistrés en France, au Portugal, en Slovaquie et en Roumanie, tandis que les plus faibles sont observés en Espagne, en Tchéquie et en Estonie. L'incidence potentielle du salaire minimum sur l'emploi et les conditions de vie étant d'autant plus importante que la proportion de main-d'œuvre concernée par ce minimum est élevée, ce dernier indicateur devrait également être pris en compte. En 2016, la proportion de salariés rémunérés au salaire minimum légal ou moins s'élevait à 7,2 % dans l'État membre médian de l'UE (voir le graphique 18) et variait considérablement d'un pays à l'autre (de 2 % environ en Tchéquie et à Malte à plus de 12 % en Pologne et au Royaume-Uni).

⁴⁰ Le niveau absolu du salaire minimum n'est pas une mesure très utile pour les comparaisons internationales, car il ne prend pas en compte les différences de productivité de la main-d'œuvre et de prix entre les pays.

Graphique 17: En Europe, le salaire minimum varie entre un tiers et la moitié du salaire moyen.

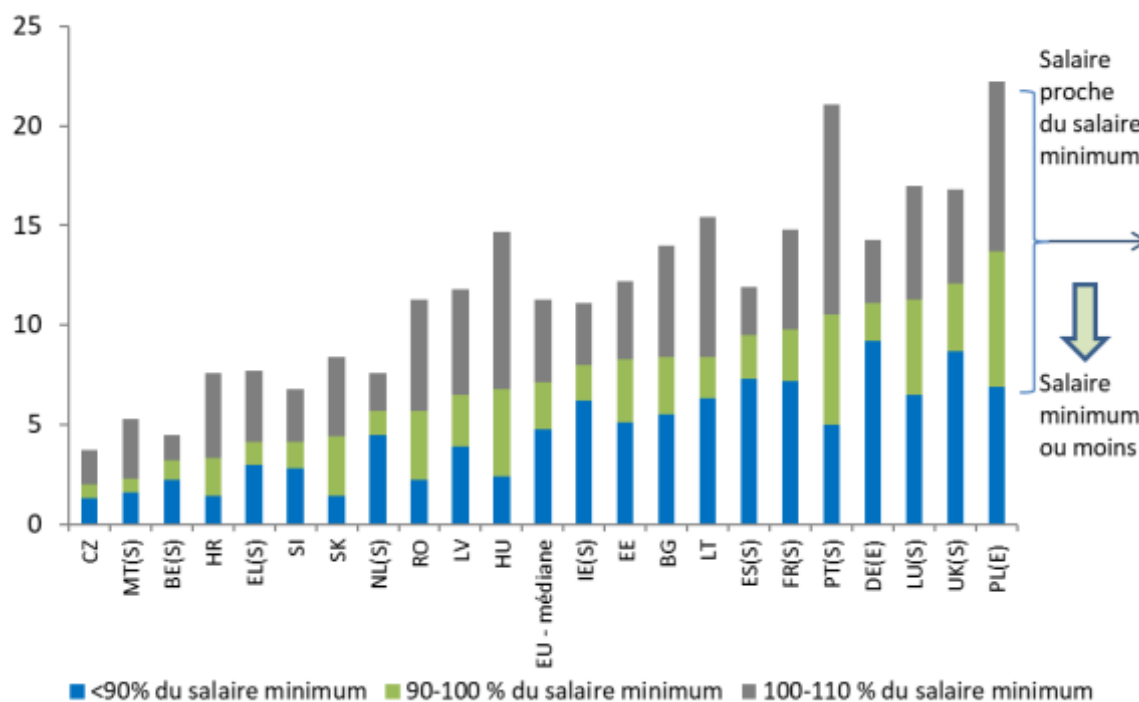
Salaire minimum en proportion de la rémunération médiane et de la rémunération moyenne des travailleurs à plein temps (2018)



Source: OCDE. Remarques: L'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'ont pas de salaire minimum légal à l'échelon national. L'OCDE ne fournit pas d'informations sur la Bulgarie, la Croatie et Malte.

Graphique 18: La proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum varie considérablement d'un État membre à l'autre.

Proportion de travailleurs gagnant un certain pourcentage du salaire minimum national



Source: Eurofound, Minimum wages in 2019: Annual review.

En Europe centrale et orientale, l'accroissement des tensions salariales influe sur la fixation des salaires à tous les niveaux, y compris en ce qui concerne les salaires minimums^{41 42}. Les salaires minimums ont augmenté dans presque tous les pays de l'UE en 2019. En moyenne, l'augmentation a été plus importante en Europe centrale et orientale, où des pénuries de main-d'œuvre se font sentir depuis quelques années. Cependant, les hausses nominales les plus importantes ont été enregistrées en Espagne (22,3 %) et en Grèce (10,9 %), même si, dans ce dernier pays, le salaire minimum reste nettement inférieur au niveau d'avant la crise. Parmi les salariés rémunérés au salaire minimum, les femmes sont encore largement surreprésentées dans presque tous les pays de l'UE, sauf en Estonie et en Bulgarie, qui présentent un relatif équilibre hommes-femmes. En 2017, cette surreprésentation des femmes était particulièrement forte à Malte, aux Pays-Bas, en Tchéquie, en Slovaquie, en Croatie et en Belgique⁴³.

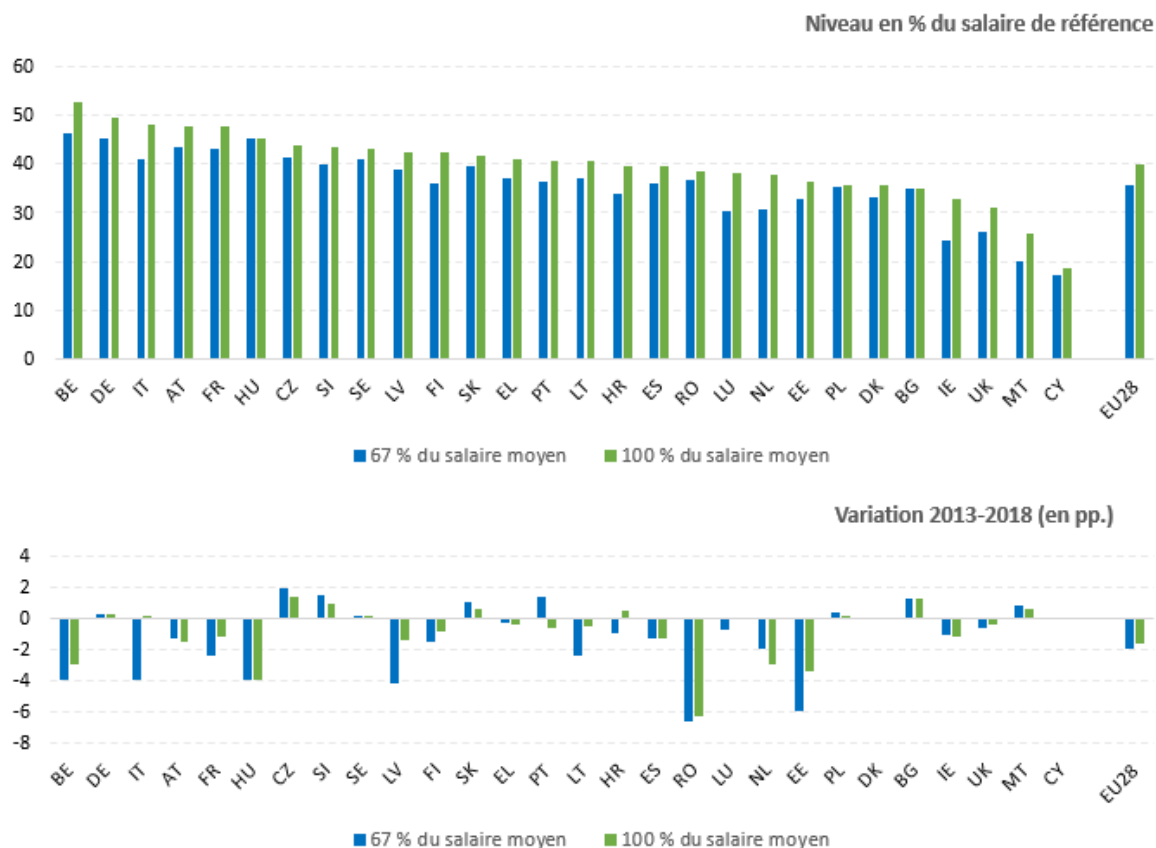
⁴¹ Eurofound (2019), *Annual review of working life 2018*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁴² Eurofound (2019), *Minimum wages in 2019: Annual review*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁴³ Calculs d'Eurofound, à partir des données de l'enquête sur le revenu et les conditions de vie (SILC) d'Eurostat.

Graphique 19: Le coin fiscal sur le travail s'est globalement réduit, en particulier pour les bas salaires.

Coin fiscal sur le travail, niveau 2018 et variation entre 2013 et 2018



Source: Base de données sur les impôts et les prestations, Commission européenne/OCDE. Remarque: les données correspondent à des célibataires sans enfants. Données mises à jour au 17 juin 2019. Le chiffre pour l'UE-28 est une moyenne non pondérée.

La pression fiscale sur le travail reste globalement orientée à la baisse. En 2018, les pays ayant enregistré la plus forte réduction du coin fiscal, pour un travailleur célibataire percevant le salaire moyen, sont la Roumanie (-4,7 points de pourcentage), l'Estonie (-2,5 points) et la Hongrie (-1,1 point). Le coin fiscal a certes augmenté dans plus de la moitié des États membres de l'UE, mais généralement dans de très faibles proportions: les hausses les plus fortes ont été enregistrées en Bulgarie (0,6 point de pourcentage) et à Malte (0,4 point). Globalement, il subsiste d'importants écarts entre pays (voir le graphique 19). Le coin fiscal va de moins de 30 %, à Chypre et à Malte, à 50 % environ en Belgique, en Allemagne, en Italie, en France et en Autriche. Une dispersion similaire peut être observée pour les travailleurs à faible niveau de salaire (ceux dont le salaire équivaut à 67 % du salaire moyen), mais elle masque des tendances différentes selon les pays en ce qui concerne la progressivité des taux d'imposition. La tendance à la réduction du coin fiscal sur longue période est particulièrement marquée pour les bas salaires. Entre 2013 et 2018, le coin fiscal moyen non pondéré a diminué dans l'UE de 1,7 point de pourcentage en moyenne (et de 2,0 points pour les bas salaires), avec de fortes baisses pour les deux groupes de revenus en Roumanie, en Hongrie, en Estonie et en Belgique. Des réductions importantes ont été enregistrées pour les bas salaires en Italie et en France, ainsi qu'en Lituanie et en Lettonie. Pour ces deux derniers pays, cette évolution découle de l'introduction de barèmes d'imposition progressifs sur le revenu des personnes physiques. Sur le long terme, on observe une certaine convergence des

taux d'imposition, même si le coin fiscal a augmenté dans des pays où il était relativement élevé (comme l'Allemagne, la Slovaquie ou la République tchèque), et diminué dans d'autres où il était relativement faible (comme l'Irlande et le Royaume-Uni)⁴⁴. En septembre 2015, l'Eurogroupe a convenu de procéder, pour les États membres de la zone euro, à une évaluation comparative des prélèvements obligatoires sur le travail par rapport à la moyenne pondérée en fonction du PIB. L'objectif est de recueillir des informations supplémentaires et des arguments à l'appui de réformes de la fiscalité du travail. Dans le cadre de cet exercice, l'Eurogroupe s'intéresse au coin fiscal sur le travail pour un travailleur célibataire rémunéré au salaire moyen et un travailleur célibataire à bas salaire⁴⁵.

3.1.2 Stratégies adoptées

La situation s'améliorant sur le marché du travail, la tendance est à la réduction des aides à l'emploi. Néanmoins, de nombreux États membres ont maintenu des incitations financières destinées à promouvoir l'intégration sur le marché du travail de groupes spécifiques. En Belgique, par exemple, les employeurs de salariés jeunes (moins de 21 ans) peuvent dans certains cas réduire leur salaire brut, la différence étant compensée par une prime que le gouvernement verse directement au salarié. En Flandre (Belgique), le gouvernement a renforcé des mesures ciblées concernant les travailleurs âgés, les jeunes ayant un faible niveau d'études et les personnes handicapées. En France, les subventions expérimentales en faveur d'entreprises qui embauchent des habitants de zones urbaines particulièrement défavorisées sont peu à peu étendues, y compris aux régions ultrapériphériques. En Allemagne, dans le cadre du programme *Teilhabeengesetz*, à l'embauche d'un chômeur de longue durée, l'État prend en charge 75 % de son salaire la première année et 50 % la deuxième. À Chypre, un programme de stages pour les nouveaux diplômés permettra aux avocats, architectes et ingénieurs stagiaires de recevoir une indemnité de formation mensuelle de 650 EUR. Des incitations ont aussi été mises en place pour l'embauche de personnes handicapées. Au Portugal, dans le cadre du «programme d'action contre la précarité et pour la négociation collective», une aide est apportée aux entreprises qui embauchent simultanément, sous contrat à durée indéterminée, un jeune au chômage (ou en quête d'un premier emploi) et un chômeur de longue durée. Cette aide comporte des exonérations partielles ou totales des cotisations de sécurité sociale. Il existe aussi des subventions à la conversion de stages professionnels en contrats à durée indéterminée pour les jeunes et les chômeurs de longue durée (les procédures de demande ont été simplifiées en 2019). En Roumanie, les employeurs qui embauchent des diplômés sous contrat à durée indéterminée reçoivent, pour chaque salarié, un montant mensuel de 2 250 RON (environ 475 EUR) pendant 12 mois (18 mois pour les diplômés handicapés). Le même montant est également versé pour l'embauche de chômeurs de plus de 45 ans, de parents isolés sans emploi, de chômeurs de longue durée ou de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation. Enfin, les employeurs qui concluent des contrats d'apprentissage ou de stage peuvent aussi se voir accorder la même somme sur le budget de l'assurance chômage.

⁴⁴ Des informations détaillées sur les tendances récentes, y compris selon les différentes catégories de revenus, peuvent être consultées dans: «Tax Policies in the European Union – 2019 Survey» (Politique fiscales dans l'Union européenne – Enquête 2018), Commission européenne, DG «Fiscalité et union douanière».

⁴⁵ Un bas salaire correspond à 50 % du salaire moyen dans l'exercice de l'Eurogroupe et à 67 % du salaire moyen selon le cadre d'évaluation conjointe adopté par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale. Les deux indicateurs sont valables, mais c'est le second qui est utilisé dans le rapport conjoint sur l'emploi pour 2020.

En Suède, une nouvelle mesure destinée aux nouveaux entrants sur le marché du travail et aux chômeurs de longue durée, dans le cadre de laquelle l'État subventionnerait un peu plus de la moitié du coût salarial, est en cours de discussion. Pour de plus amples informations sur les mesures ciblant des groupes spécifiques, voir la section 3.2.

Certains États membres ont fait le choix de soutenir l'emploi et les revenus du travail en réduisant le coin fiscal. Dans certains cas, les mesures prises incluent aussi une modification des cotisations sociales. En Espagne, plusieurs mesures d'exonération fiscale ont été adoptées en 2018, dont l'exonération totale des allocations de maternité et de paternité, la déduction des dépenses d'éducation et d'accueil de jeunes enfants et des déductions pour les contribuables dont le conjoint est à leur charge. En France, l'ancien *CICE* (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) a été transformé en un allègement immédiat des cotisations sociales patronales de 6 points de pourcentage sur les salaires ne dépassant pas 2,5 fois le salaire minimum. Ce dispositif sera complété par un allègement supplémentaire de ces cotisations de 3,9 points au niveau du salaire minimum. En Italie, un impôt forfaitaire de 15 % a été introduit pour les petites entreprises, les professions libérales et les artisans qui déclarent des revenus ne dépassant pas 65 000 EUR. En Lituanie, dans le cadre d'une réforme majeure visant à instaurer un impôt progressif sur le revenu des personnes physiques, il est prévu de réduire sur trois ans le coin fiscal sur les bas et moyens salaires. La fiscalité du travail est également simplifiée, au moyen d'une exonération de cotisations sociales pour les bas salaires, notamment pour le principal régime de retraite; en parallèle, la contribution sociale généralisée (CSG) est augmentée. En Hongrie, les cotisations sociales patronales ont été ramenées de 19,5 % à 17,5 % en 2019. De plus, les retraités sont exonérés de cotisations sur leurs revenus salariaux, afin de promouvoir leur participation au marché du travail. La Pologne a adopté une mesure d'exonération fiscale pour les jeunes de moins de 26 ans. À Malte, dans le cadre de l'initiative «*Making Work Pay*», le budget 2019 a confirmé la mise en place d'un chèque allant de 40 à 68 EUR pour toutes les personnes occupées qui gagnent moins de 60 000 EUR par an. Le taux de cotisation minimum pour les travailleurs indépendants a été augmenté de 1,9 % en 2019, afin de financer une augmentation de la protection, tant en termes de couverture que de durée. En Slovénie, jusqu'à hauteur du salaire moyen, l'allocation de vacances est maintenant exonérée de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale.

Plusieurs États membres prennent des mesures pour rendre plus solides et plus transparents les dispositifs de fixation des salaires et de négociation collective. En Grèce, le principe d'extension des conventions collectives et le principe de faveur (la possibilité de déroger à une convention, uniquement si c'est pour appliquer une autre convention plus favorable au salarié) ont été rétablis. Jusqu'à présent, cela s'est traduit par l'extension de quinze conventions collectives, représentant plus de 220 000 travailleurs. En Croatie, des mesures législatives sont en discussion afin d'harmoniser davantage la fixation des salaires dans l'administration, par l'introduction de grilles de salaires communes et de coefficients de complexité des emplois. Cette nouvelle législation couvrirait aussi certains aspects de la relation de travail des fonctionnaires qui relèvent actuellement de négociations collectives, sous réserve de la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation des performances. La Lettonie a modifié son droit du travail afin de faciliter la conclusion d'accords sectoriels bipartites en permettant de déroger, sous certaines conditions, à l'obligation de verser un supplément de 100 % en cas d'heures supplémentaires. En Lituanie, un projet de loi vise à clarifier le cadre légal du dialogue social et des négociations collectives aux niveaux national, sectoriel ou administratif. En outre, afin de renforcer la capacité financière des partenaires sociaux, les contribuables pourront consacrer aux syndicats 1 % de leur impôt sur le revenu

des personnes physiques. En Slovaquie, à la suite d'une modification du code du travail, les salariés sont maintenant autorisés à rendre publics leurs niveaux de salaires, dont il n'est pas possible d'interdire la divulgation par contrat.

En 2019, les salaires minimums ont augmenté dans presque tous les États membres qui appliquent des minimums légaux au plan national. Le tableau 2 donne une vue d'ensemble des revalorisations intervenues en 2019. En Estonie, par exemple, le salaire minimum brut a été porté de 500 EUR en 2018 à 540 EUR en janvier 2019. Les partenaires sociaux ont convenu que jusqu'en 2022, le calcul des revalorisations du salaire minimum se baserait chaque année sur la productivité du travail et la croissance économique. En Grèce, le gouvernement a augmenté de 10,9 % le salaire minimum légal et aboli le salaire minimum réduit qui s'appliquait aux personnes de moins de 25 ans. Il s'agit de la première augmentation depuis 2012. En Espagne, le salaire minimum légal a été relevé à 12 600 EUR par an, à la suite d'un accord politique (conclu sans les partenaires sociaux). Parallèlement, le gouvernement a annoncé une hausse des salaires de la fonction publique d'au moins 2,25 % en 2019, à laquelle doit s'ajouter une nouvelle hausse de 0,5 point de pourcentage au maximum, en fonction du taux de croissance du PIB. En Croatie, le salaire minimum brut est passé de 3 440 à 3 750 KN (soit de 460 à 505 EUR approximativement), ce qui constitue sa plus forte augmentation depuis 2008. En Lituanie, le salaire minimum mensuel a été porté de 400 à 430 EUR, mais à la suite de la réforme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, il se monte en fait à 555 EUR. En Slovaquie, le salaire minimum est passé de 480 à 520 EUR. En Lettonie, le salaire minimum national n'a pas été augmenté, mais les salaires minimums dans la construction et l'enseignement ont été revalorisés. En Pologne, le gouvernement a annoncé des augmentations importantes du salaire minimum, qui devrait quasiment doubler, en termes nominaux, sur les cinq prochaines années (passant de 2 250 PLN en 2019 à 4 000 PLN en 2024, c'est-à-dire d'environ 525 à 930 EUR). Enfin, l'Italie et Chypre étudient des propositions de lois portant sur l'instauration d'un salaire minimum légal. En Italie, un projet de loi propose ainsi un salaire horaire minimum brut de 9 EUR. À Chypre, le gouvernement a annoncé son intention d'instituer un salaire minimum forfaitaire dès que l'économie aura atteint le stade du plein-emploi, c'est-à-dire un taux de chômage de 5 %. Selon les prévisions, ce devrait être le cas d'ici 2020-2021.

Tableau 2: Actualisation des salaires minimums mensuels en 2019 (en EUR)

Pays	2018	2019	Hausse nominale	Hausse réelle
Belgique	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgarie	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Croatie	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Tchéquie	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estonie	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
France	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Allemagne	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Grèce	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Hongrie	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Irlande	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Lettonie	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Lituanie	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luxembourg	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malte	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Pays-Bas	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Pologne	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugal	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Roumanie	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovaquie	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovénie	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Espagne	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Royaume-Uni	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Source: Calculs d'Eurofound. Chiffres harmonisés concernant les salaires mensuels bruts en euros de salariés à temps plein au taux plein applicable aux adultes. Après conversion en euros, le salaire minimum en Hongrie et en Pologne affiche une hausse réelle plus forte que la hausse nominale en raison de la dévaluation du forint hongrois et du zloty polonais.

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

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, qui recommande aux États membres de mettre en place un cadre soutenant l'offre de travail, les qualifications et les compétences. Elle détaille certains indicateurs portant sur les niveaux d'études et de formation, les acquis pédagogiques et leur incidence sur le développement des compétences et l'employabilité de la main-d'œuvre. L'accent est mis ensuite sur les résultats observés sur le marché du travail pour différentes catégories qui y sont sous-représentées (par exemple les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les personnes issues de l'immigration et les personnes handicapées). La section 3.2.2 rend compte des mesures adoptées par les États membres dans ces domaines ainsi que des mesures ciblant les catégories précitées.

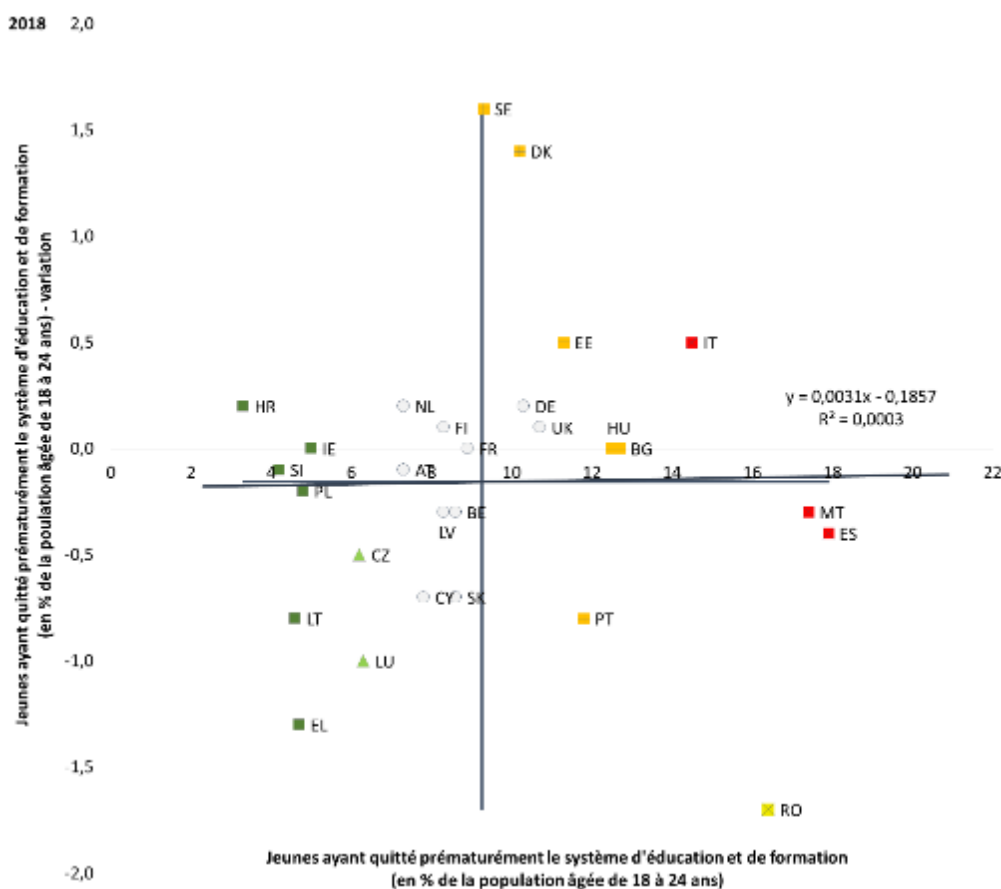
3.2.1 Indicateurs clés

Après une longue période de progrès ininterrompus, la part des jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation⁴⁶ a stagné ces deux dernières années. La réduction du décrochage scolaire fait partie des grands objectifs de la stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'éducation. Les États membres ont convenu de faire passer le taux moyen de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation dans l'UE sous la barre des 10 % pour 2020, le niveau de départ étant de 14,7 % en 2008. Ce taux n'a cessé de baisser jusqu'en 2016, où il a atteint 10,7 %. Depuis lors, aucune amélioration importante n'a été observée: cet indicateur s'est stabilisé à 10,6 % tant en 2017 qu'en 2018. Comme le montre le graphique 20, la situation est restée presque inchangée dans la moitié des États membres environ, avec des fluctuations annuelles comprises entre + 0,2 et - 0,2 point de pourcentage. D'importantes améliorations ont été toutefois enregistrées en Roumanie (- 1,7 pp), en Grèce (- 1,3 pp) et au Luxembourg (- 1 pp), tandis que la Suède et le Danemark ont vu l'indicateur augmenter de, respectivement, 1,6 et 1,4 pp. Parmi les États membres signalés comme «critiques» (selon la classification du tableau de bord social), à savoir, Malte, l'Espagne et l'Italie, on distingue deux cas de figure. Alors qu'une évolution positive s'observe dans les deux premiers pays entre 2017 et 2018, avec une baisse de respectivement 0,3 et 0,4 pp de leur taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, ce même taux a encore augmenté en Italie, pour atteindre 14,5 % (+ 0,5 pp). En 2018, le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation était inférieur à 10 % dans 17 États membres. Il demeurerait toutefois nettement supérieur à l'objectif de l'UE (de même qu'aux différents objectifs nationaux) en Espagne (17,9 %), à Malte (17,4 %) et en Roumanie (16,4 %), alors qu'il était égal ou inférieur à 5 % en Irlande, en Pologne, en Grèce, en Lituanie, en Slovénie et en Croatie. En dix ans (graphique 21), c'est au Portugal, en Espagne, en Grèce, en Irlande et à Malte que le taux de décrochage scolaire a le plus diminué, alors qu'il a considérablement augmenté en Slovaquie et en Suède – même s'il reste inférieur au critère de référence de la stratégie Europe 2020 dans ces deux pays. Dans plusieurs États membres, le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation varie considérablement en fonction des régions (voir annexe 3).

⁴⁶ La part des jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation se définit comme la part des 18 à 24 ans diplômés au mieux du premier cycle de l'enseignement secondaire et ne suivant pas d'études ni de formations complémentaires.

Graphique 20: Les taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation diffèrent considérablement entre les États membres

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



Source: Eurostat. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe. Ruptures de série pour BE, DK, IE et MT.

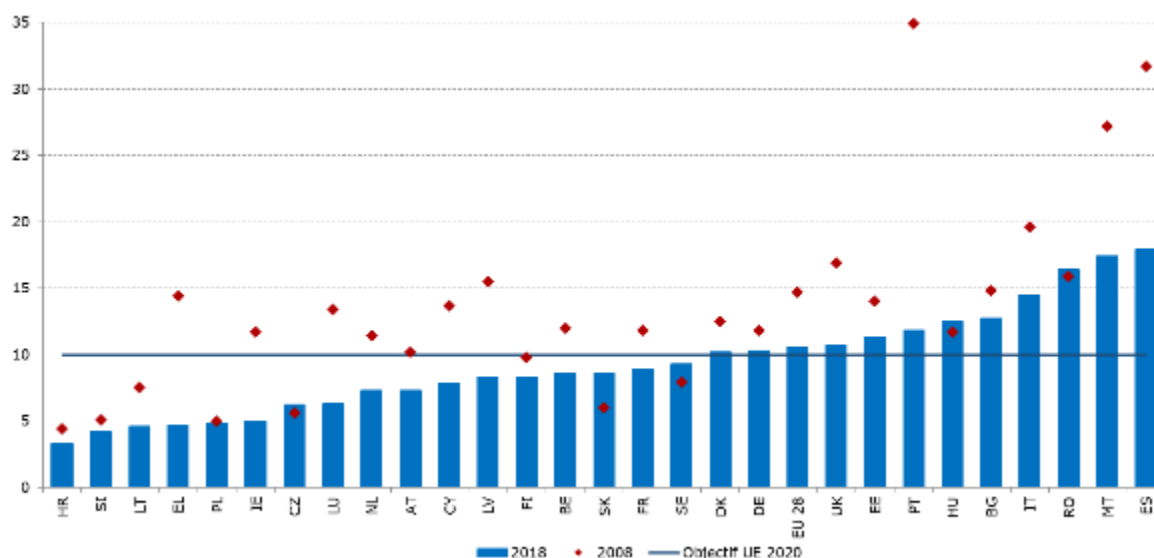
Le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation varie considérablement selon le groupe démographique. En moyenne, les jeunes femmes sont moins nombreuses à quitter prématurément le système d'éducation et de formation (8,9 % contre 12,2 % pour les jeunes hommes). Cet écart de 3,3 points de pourcentage entre les hommes et les femmes est resté globalement stable au cours de la dernière décennie (baisse de seulement 0,7 pp depuis 2008). Le pays de naissance influence considérablement les tendances en matière de décrochage scolaire: le taux de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation est plus faible dans la population autochtone que dans celle des jeunes nés dans un autre pays de l'UE (9,5 % contre 19,2 %). La différence est encore plus marquée dans le cas des jeunes nés en dehors de l'UE, qui affichent un taux de décrochage scolaire égal à 20,7 %. Toutefois, l'écart qu'accuse ce dernier groupe s'est réduit de 8,9 points de pourcentage depuis 2008.

Le décrochage scolaire est un obstacle à la croissance économique et à l'emploi. Les jeunes qui quittent prématurément le système d'éducation et de formation sont voués à manquer de connaissances, de compétences et de qualifications et à être confrontés de manière continue à d'importants problèmes sur le marché du travail. En 2018, 53,8 % de ces

jeunes étaient au chômage ou inactifs. Par conséquent, ils sont également davantage exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Graphique 21: Malgré d'importants progrès, l'objectif de la stratégie Europe 2020 en matière de lutte contre le décrochage scolaire n'a pas encore été atteint

Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, 2009-2018 et objectif fixé par la stratégie Europe 2020 (%)



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

Remarque: Tous les pays: rupture des séries chronologiques en 2014 (passage de la CITE 1997 à la CITE 2011). La modification de la CITE n'a aucune incidence sur la comparabilité dans le temps de cet indicateur pour l'ensemble des États membres, à l'exception de l'Estonie.

Plus d'un élève sur cinq ne dispose pas des compétences de base minimales correspondant à son âge, un résultat qui met en évidence le besoin urgent d'améliorer les systèmes d'enseignement. Il ressort de l'enquête PISA 2018 (le programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves) qu'en moyenne, dans l'UE, les résultats se sont encore dégradés dans tous les domaines depuis 2015⁴⁷. En 2018, 21,7 % des élèves européens étaient peu performants⁴⁸ en lecture, 22,4 % en mathématiques et 21,6 % en sciences. On observe toutefois des différences marquantes entre les États membres. Alors que l'Estonie, l'Irlande, la Finlande et la Pologne comptaient moins de 15 % d'élèves ayant de mauvais résultats en lecture, la Bulgarie, Chypre, la Roumanie, Malte, la Slovaquie et la Grèce étaient aux prises avec plus de 30 % d'élèves n'ayant pas atteint le niveau de compétences de base en lecture. Les résultats de l'enseignement sont fortement influencés par le contexte socio-économique des élèves et leur origine migratoire, un constat qui met en lumière la contribution insuffisante de l'école en matière de mobilité sociale. Les élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé ou de l'immigration sont surreprésentés dans le groupe des élèves peu performants et peinent à atteindre le seuil de compétences de base dans les trois domaines. Dans tous les États membres, les élèves venant des familles les plus

⁴⁷ L'enquête sur les compétences de base des jeunes de 15 ans du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) est menée tous les trois ans.

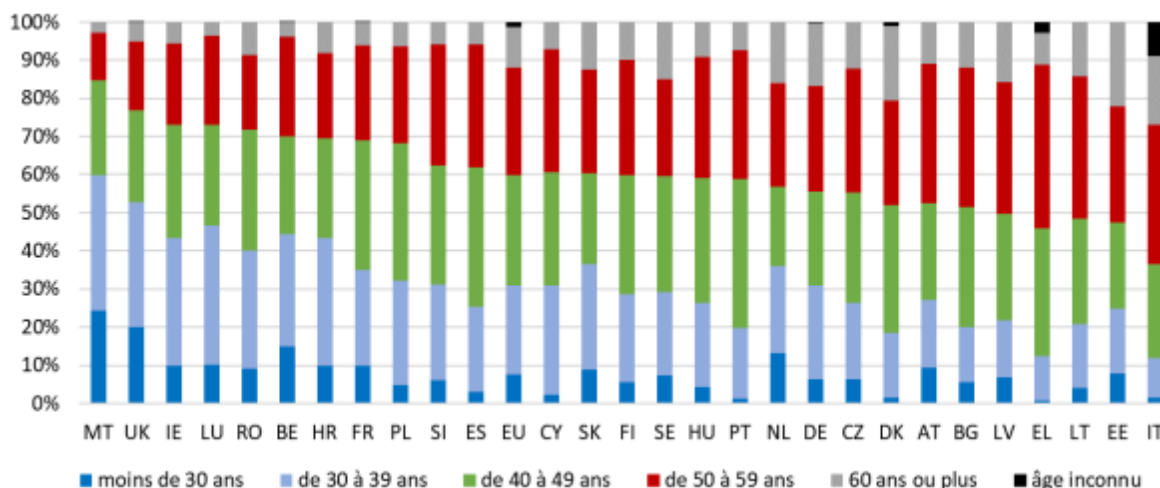
⁴⁸ Dans l'étude PISA, on désigne comme «peu performants» les élèves de 15 ans qui obtiennent, pour les compétences de base, une note inférieure au seuil de compétence de base requis pour pouvoir participer pleinement à la société moderne (c'est-à-dire le niveau 2).

défavorisées sont moins susceptibles d'atteindre le niveau minimum de compréhension de l'écrit que ceux qui viennent de milieux au faîte de l'échelle socio-économique. C'est en Bulgarie, en Roumanie, en Hongrie, en Slovaquie et au Luxembourg que l'écart entre ces deux catégories est le plus marqué, et en Estonie, en Finlande et en Irlande que le milieu socio-économique a le moins d'incidence sur les performances des élèves.

L'intégration des Roms dans le système éducatif demeure un défi en raison de plusieurs facteurs, notamment la ségrégation scolaire, un enseignement non inclusif et des obstacles induits par la grande pauvreté ou la ségrégation en matière de logement. Malgré les efforts déployés pour augmenter les taux de participation et réduire le décrochage scolaire, moins d'un enfant Rom sur cinq accède aux niveaux supérieurs de l'enseignement. L'absentéisme et les taux de décrochage scolaire des jeunes Roms, qui sont de 70 %, sont beaucoup plus problématiques que pour d'autres catégories d'élèves, bien au-delà de l'objectif de 10 % fixé par la stratégie Europe 2020 en la matière⁴⁹.

Graphique 22: Le corps enseignant est vieillissant dans les États membres

Enseignants de l'enseignement secondaire par tranche d'âge (CITE 2-3), 2017



Source: Eurostat, UOE, code des données en ligne: [educ_uoe_perp01]. Classement de la part la moins importante à la part la plus importante d'enseignants âgés de 50 ans ou plus. Pour IE, les données concernent uniquement les enseignants du deuxième cycle de l'enseignement secondaire; pour DK, uniquement ceux du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Plusieurs États membres manquent d'enseignants hautement qualifiés et le corps enseignant est vieillissant. En 2017, tous niveaux d'enseignement confondus, l'UE comptait quelque 8,8 millions d'enseignants et de professeurs. Selon l'enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage 2018 de l'OCDE (TALIS)⁵⁰, 34 % des enseignants du premier cycle du secondaire travaillent dans des établissements accueillant au minimum 10 % d'élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation, 19 % dans des établissements accueillant plus de 30 % d'élèves venant d'un milieu socio-économique défavorisé et 32 % dans des établissements accueillant au moins 1 % d'élèves ayant le statut de réfugié. Toutefois, 23,5 %

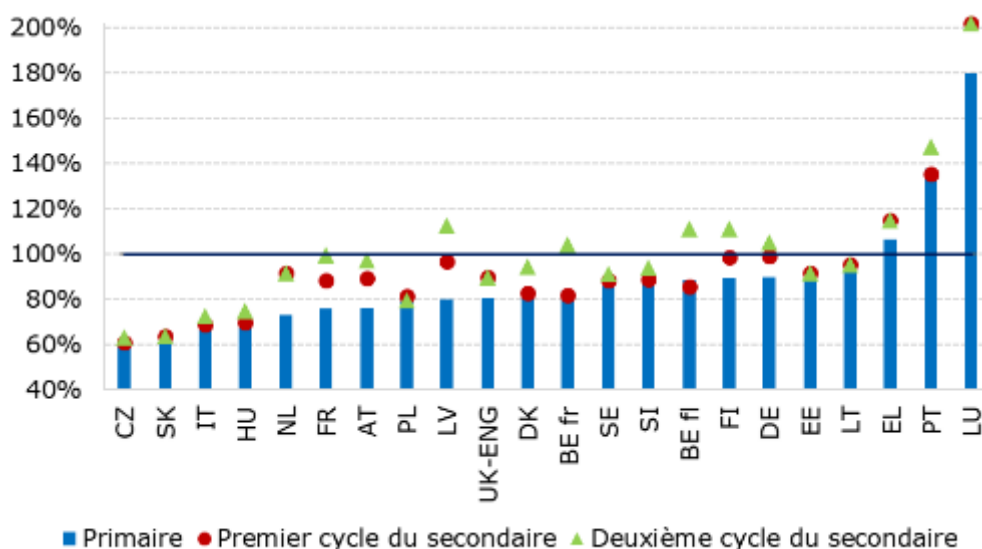
⁴⁹ Enquête EU MIDIS II de la FRA (2016).

⁵⁰ OCDE (2018), Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

des chefs d'établissement indiquent manquer d'enseignants disposant des compétences nécessaires pour enseigner dans un contexte multiculturel ou multilingue, et 37,8 % indiquent manquer d'enseignants ayant les compétences requises pour enseigner à des élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation. De plus, le recrutement d'enseignants hautement qualifiés dans chaque matière ainsi que le vieillissement du corps enseignant posent d'importantes difficultés dans de nombreux États membres. En moyenne, 32,8 % des enseignants du primaire et 39 % des enseignants du secondaire étaient âgés d'au moins 50 ans. Dans l'enseignement secondaire en particulier, l'Italie, la Grèce, l'Estonie, la Lituanie et la Lettonie sont les pays les plus touchés par le vieillissement et il leur faudra remplacer environ la moitié de leur corps enseignant au cours des dix prochaines années environ (graphique 22).

Graphique 23: Les enseignants ont souvent un moins bon salaire que la moyenne des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur

Salaires des enseignants, par rapport à la rémunération moyenne des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur, 2016*



Source: OCDE (2018), Regards sur l'éducation 2018. * Année de référence 2015 pour la Tchéquie et la Finlande; 2014 pour la France, l'Italie, la Lituanie et les Pays-Bas. Données non disponibles pour BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR et RO.

La profession d'enseignant manque souvent d'attractivité. Les enseignants ont souvent une rémunération bien inférieure à celle de la moyenne des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur (graphique 23). En Tchéquie, en Slovaquie, en Italie et en Hongrie plus particulièrement, les enseignants – tous niveaux confondus – gagnent en moyenne moins de 80 % de la rémunération des autres travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Ce n'est qu'au Luxembourg, au Portugal et en Grèce que les salaires des enseignants, tous niveaux confondus, sont supérieurs à ceux des autres diplômés de l'enseignement supérieur, alors qu'en Lettonie, en Finlande et en Allemagne, ce n'est le cas que dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Un nombre important de membres du corps enseignant sont également confrontés à des conditions de travail difficiles. Selon la classification fondée sur la

sixième enquête européenne sur les conditions de travail^{51,52}, un sur cinq (19 %) relève de la catégorie «sous pression» et 4 % de la catégorie «médiocre» pour ce qui est de la qualité de l'emploi occupé. De plus, les hommes semblent moins attirés par l'enseignement. Les enseignants en Europe sont très majoritairement des femmes: elles totalisent 95,7 % des enseignants du préprimaire, 85,5 % du primaire et 64,7 % du secondaire. Enfin, pour renforcer l'attractivité de la profession d'enseignant, les programmes d'initiation et de mentorat en tout début de carrière ainsi que les perspectives de perfectionnement professionnel continu pourraient être améliorés davantage. Bien que, selon l'enquête TALIS 2018 menée par l'OCDE, plus de 92 % des enseignants dans l'UE participent régulièrement à un programme de perfectionnement professionnel continu, ceux-ci indiquent néanmoins que les conflits avec leurs horaires de travail, le manque d'incitations, le coût de la formation ou l'inadéquation entre l'offre et les besoins réels constituent d'importants obstacles à leur participation active à ce type d'activités.

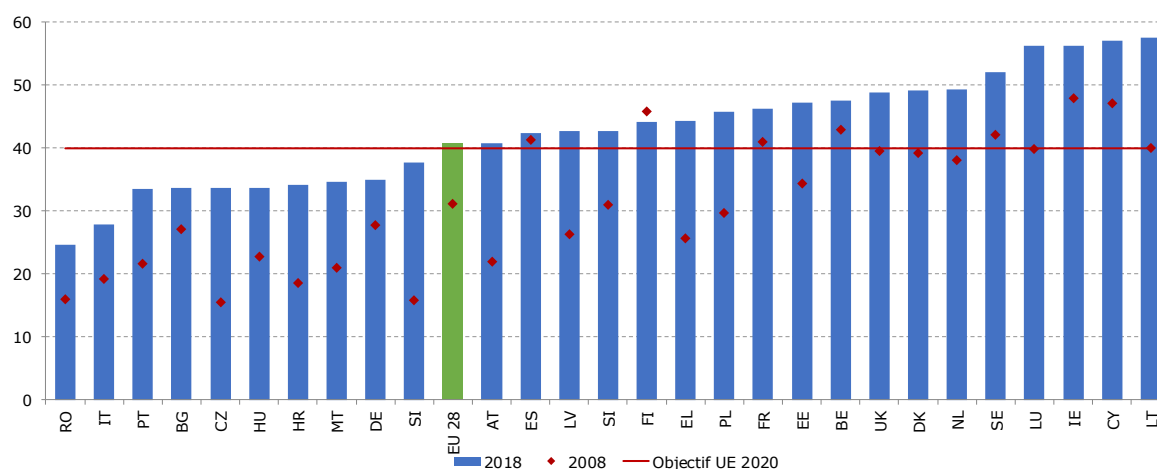
L'UE dans son ensemble a atteint son grand objectif de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur avec deux ans d'avance. En 2018, la part de la population âgée de 30 à 34 ans ayant terminé avec succès des études supérieures ou équivalentes était de 40,7 % (graphique 24). Bien qu'une amélioration ait été observée dans l'ensemble des États membres au cours des dix dernières années, dix d'entre eux affichaient encore, en 2018, un taux de diplômés de l'enseignement supérieur en deçà de l'objectif de la stratégie Europe 2020. La Roumanie et l'Italie, les deux États membres dont la part de diplômés de l'enseignement supérieur est la plus faible (respectivement 24,6 % et 27,8 %) ont enregistré un taux de progression de, respectivement, 53 % et 45 % depuis 2008, la progression globale étant de 31 % au niveau de l'UE sur la même période. En Slovaquie et en Tchéquie, les taux de diplômés de l'enseignement supérieur ont plus que doublé depuis 2008. De plus, dans des pays comme la Suède, le Luxembourg, l'Irlande, Chypre et la Lituanie, plus de 50 % des personnes de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Ces chiffres sont encourageants, car le taux d'emploi des jeunes récemment diplômés de l'enseignement supérieur est généralement beaucoup plus élevé que celui de leurs pairs ayant des qualifications de niveau inférieur. Toutefois, d'importantes disparités en matière de taux de diplômés subsistent en moyenne au sein de l'UE entre les hommes et les femmes (35,7 % contre 45,8 % en 2018) et cet écart n'a cessé de se creuser au cours des dix dernières années. Malgré des améliorations, le pays de naissance continue, en 2018, à avoir une influence sur les taux de diplômés de l'enseignement supérieur, les personnes nées en dehors de l'UE affichant un taux moyen inférieur de 5 points de pourcentage (soit 35,8 %) à celui des autochtones.

⁵¹ Eurofound (2017), *Social dialogue developments in the education sector in Europe* (Évolution du dialogue social dans l'enseignement en Europe), mise à jour d'EurWORK, 9 janvier 2017. Rapport basé sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail.

⁵² Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Rapport de synthèse sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Graphique 24: L'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 en matière de diplômés de l'enseignement supérieur a été atteint, bien que des différences subsistent entre les États membres

Taux de diplômés de l'enseignement supérieur, 2008, 2018 et objectif de la stratégie Europe 2020 (%)



Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [edat_lfse_03]. Les indicateurs portent sur la part de la population totale âgée de 30 à 34 ans ayant terminé avec succès des études supérieures (niveaux 5 à 8 de la CITE). Une rupture de série est intervenue en 2014 en raison de l'introduction de la nouvelle classification CITE; les données de 2017 sont peu fiables pour le Luxembourg en raison de la petite taille de l'échantillon.

Des moyens importants doivent être investis dans le secteur de l'éducation et de la formation, mais les dépenses en matière d'éducation sont restées stables au cours des dernières années. Veiller à ce que tous les enfants aient accès à des services d'éducation et d'accueil de qualité dès le plus jeune âge, rénover les écoles pour qu'elles soient adaptées aux nouvelles approches pédagogiques et technologies numériques ou attirer les enseignants les plus qualifiés par des salaires appropriés et des possibilités de perfectionnement professionnel; tous ces objectifs supposent que des moyens suffisants soient investis dans les systèmes d'éducation et de formation. Or, tandis que les besoins d'investissements vont croissant, les dépenses en matière d'éducation ont stagné, voire diminué ces dix dernières années. En 2017, 4,6 % du PIB ont été consacrés, en moyenne, à l'éducation et la formation dans l'UE. Cette part, égale à 5,2 % en 2009, n'a cessé de baisser depuis. En outre, d'importantes différences existent entre les États membres. Alors que la Suède, le Danemark et la Belgique consacrent plus de 6 % de leur PIB à l'éducation, cette part n'atteint pas 3 % en Roumanie. En outre, l'Irlande, la Bulgarie, la Slovaquie, la Grèce, l'Italie et l'Espagne y consacrent entre 3 et 4 % de leur PIB. En proportion du total des dépenses publiques, les dépenses consacrées à l'éducation au sein de l'UE représentaient 10,2 % en 2017, un chiffre qui est resté stable depuis 2012, après avoir perdu près d'un demi-point de pourcentage depuis le niveau record d'avant la crise (10,6 % en 2008). On n'observe une évolution légèrement positive au niveau de l'UE qu'en considérant les dépenses consacrées à l'éducation en glissement annuel (+ 0,5 % entre 2016 et 2017). Vu que, selon les estimations, le déficit d'investissement dans les infrastructures éducatives devrait se monter à environ 500 milliards d'EUR à l'horizon 2040⁵³, cette stagnation des dépenses consacrées à l'éducation pose un

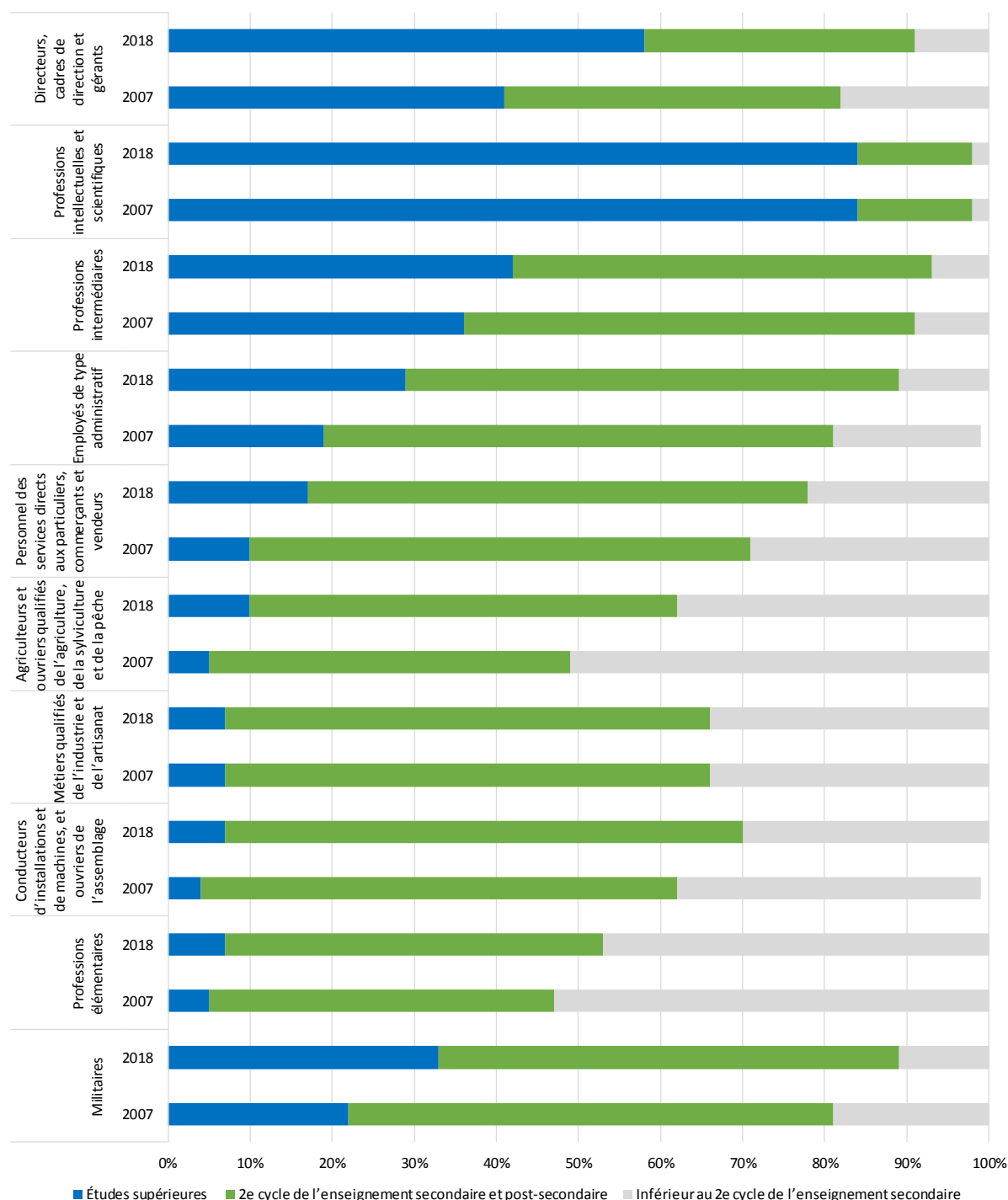
⁵³ Banque européenne d'investissement (2018), *EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy* (Politique de l'UE en matière de fonds investis dans les infrastructures sociales – conséquences sur la politique sectorielle et de prêt de la BEI), rapport final (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

problème important. Un recensement des investissements nécessaires, au niveau des États membres, dans les infrastructures et les services d'éducation, en tenant compte des spécificités nationales, pourrait appuyer l'élaboration de stratégies d'investissement intelligentes et tournées vers l'avenir.

Bien que les travailleurs moyennement qualifiés représentent encore la part la plus importante de l'emploi total, celle de l'emploi dans les métiers nécessitant un niveau de qualification moyen est en repli. Les adultes moyennement qualifiés sont majoritaires dans l'ensemble des groupes professionnels, hormis celui des directeurs, cadres de direction et gérant, celui des professions intellectuelles et scientifiques et celui des professions élémentaires (graphique 25). Toutefois, la part des métiers nécessitant un niveau de qualification moyen dans l'emploi total se contracte, poursuivant une évolution de longue date de la répartition des groupes de professions sur le marché du travail. Entre 2002 et 2018 en particulier, la proportion de ces métiers a en moyenne diminué de 13 points de pourcentage dans l'UE, alors que celles des métiers pour lesquels des qualifications faibles ou élevées sont requises ont augmenté de, respectivement, 5 et 7 points (rapport 2019 de la Commission européenne sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe). Non seulement le niveau de qualification a évolué du côté de la demande, mais un phénomène similaire se produit également du côté de l'offre. Une hausse importante du taux de diplômés de l'enseignement supérieur a notamment été observée parmi les travailleurs adultes, faisant grimper de presque 23 millions le nombre d'adultes titulaires d'un tel niveau de qualification (soit une hausse de près de 41 %). Par conséquent, on distingue clairement une progression de la main-d'œuvre hautement qualifiée à tous les niveaux d'emploi, tandis que les travailleurs peu qualifiés ont moins accès aux postes à pourvoir, et ce non seulement dans les professions à haut niveau de qualification, mais aussi dans celles qui ne requièrent a priori que des qualifications moyennes ou (tout particulièrement) faibles (rapport 2018 de la Commission européenne sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe). Le fait que la demande de main-d'œuvre, en rapide mutation, se tourne vers des compétences complexes contribue à renforcer le phénomène d'inadéquation des compétences dans de nombreux États membres (rapport 2019 de la Commission européenne sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe).

Graphique 25: Les adultes moyennement qualifiés occupent la majorité des emplois

Composition de la main-d'œuvre et offre et demande de compétences, EU-28, 2007 et 2018



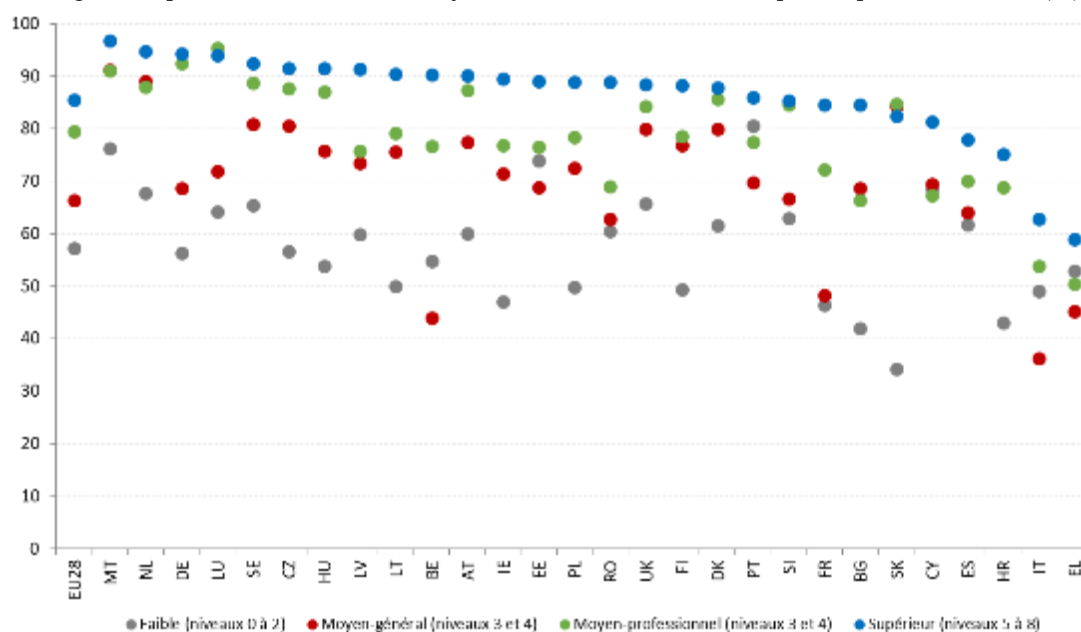
Source: Eurostat, EFT UE, code des données en ligne [[lfsa_egised](#)].

Les taux d'emploi sont généralement plus élevés pour les diplômés de l'enseignement supérieur et ceux ayant une qualification professionnelle de niveau moyen. Les adultes peu qualifiés se trouvent souvent dans une position défavorable sur le marché du travail par rapport à leurs pairs qui ont fait de plus longues études. Dans l'UE, le rapport entre le nombre d'adultes peu qualifiés et le nombre d'emplois nécessitant un faible niveau de qualification est en moyenne de 3 pour 1 (rapport conjoint sur l'emploi de 2019). En d'autres termes, le nombre d'adultes peu qualifiés est le triple de celui des emplois nécessitant un faible niveau

de qualification. Cela pourrait en fin de compte aboutir à une plus faible participation des personnes peu qualifiées au marché du travail, à une incidence plus élevée du travail précaire et à un risque d'éloignement pur et simple du marché du travail. En moyenne, seulement 57 % des personnes âgées de 20 à 34 ans ayant un faible niveau d'études (et ne suivant plus ni études ni formation) avaient un emploi en 2018. Dans le même temps, le taux d'emploi était de 66,3 % pour les nouveaux diplômés ayant une qualification générale de niveau moyen, de 79,5 % pour les personnes ayant une qualification professionnelle de niveau moyen et de 85,5 % pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les disparités des taux d'emploi selon le niveau de formation diffèrent fortement d'un État membre à l'autre et sont généralement plus profondes lorsque l'on compare les personnes ayant un faible niveau d'instruction et celles ayant un niveau moyen (voir graphique 26). Dans la moitié des États membres environ, le taux d'emploi des personnes ayant un faible niveau de formation est inférieur de plus de 20 points de pourcentage à celui des personnes ayant un niveau moyen.

Graphique 26: Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et ceux ayant une qualification professionnelle de niveau moyen bénéficient de meilleures perspectives sur le marché du travail

Taux d'emploi des personnes de 20 à 34 ans ayant récemment obtenu leur diplôme, par niveau, 2018 (%)



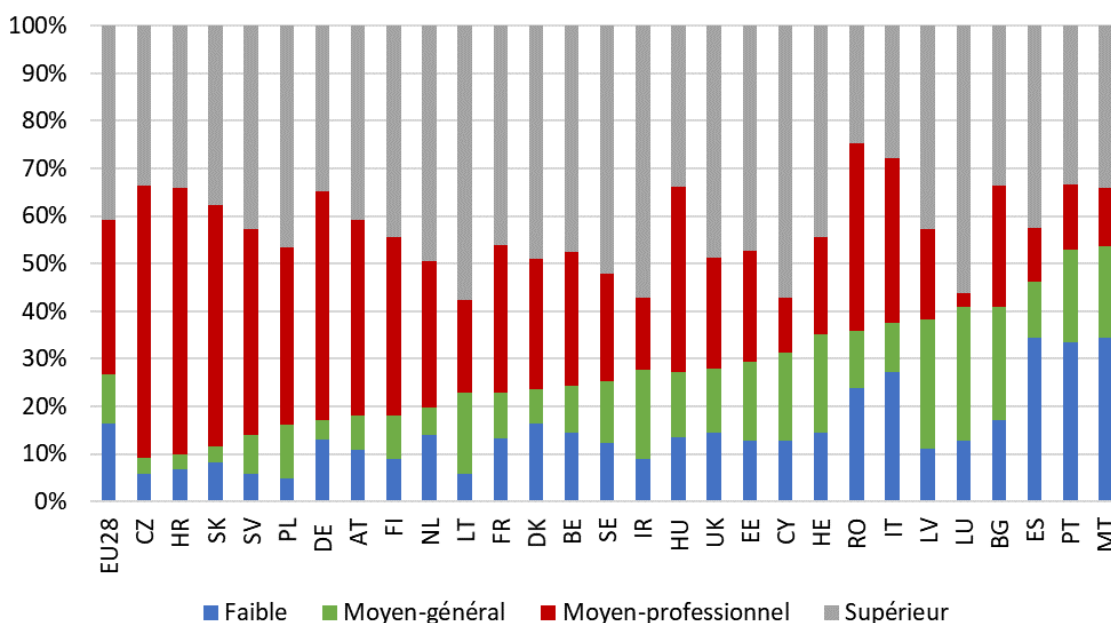
Source: Eurostat, EFT UE, 2018, code des données en ligne: [\[edat_lfse_24\]](#). Remarque: les données sur le taux d'emploi des personnes peu qualifiées portent sur tous les jeunes adultes âgés de 20 à 34 ans qui ne suivent ni enseignement ni formation, peu importe le temps écoulé depuis la fin de leurs études. Les données sur les personnes moyennement et hautement qualifiées portent uniquement sur les personnes ayant obtenu leur diplôme de un à trois ans avant l'enquête. Les données ne comprennent pas les personnes toujours inscrites dans un programme d'enseignement ou de formation.

Plus d'un quart des jeunes adultes n'ont pas un niveau de qualification répondant aux besoins du marché du travail. Comme l'indique le paragraphe précédent, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une qualification professionnelle de niveau moyen est en corrélation avec de meilleurs résultats en matière de taux d'emploi. Toutefois, 10,3 % des personnes dans la tranche d'âge des 30 à 34 ans (tranche d'âge dans laquelle la majorité des jeunes ont terminé l'enseignement et la formation initiaux) ont obtenu une qualification de niveau moyen à orientation générale et 16,4 % une qualification de niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (et appartiennent donc à la catégorie des

personnes peu qualifiées). Ces chiffres donnent à penser que plus d'un quart des jeunes adultes dans l'UE ne possèdent pas de qualification directement pertinente pour le marché du travail. Il existe toutefois des disparités significatives entre les pays; par exemple en Tchéquie ou en Croatie, cette part est inférieure à 10 %, contre plus de 50 % à Malte et au Portugal (graphique 27).

Graphique 27: Plus d'un quart des jeunes adultes n'obtiennent pas un niveau de qualification pertinent pour le marché du travail

Niveau d'instruction et orientation des jeunes adultes âgés de 30 à 34 ans, 2018



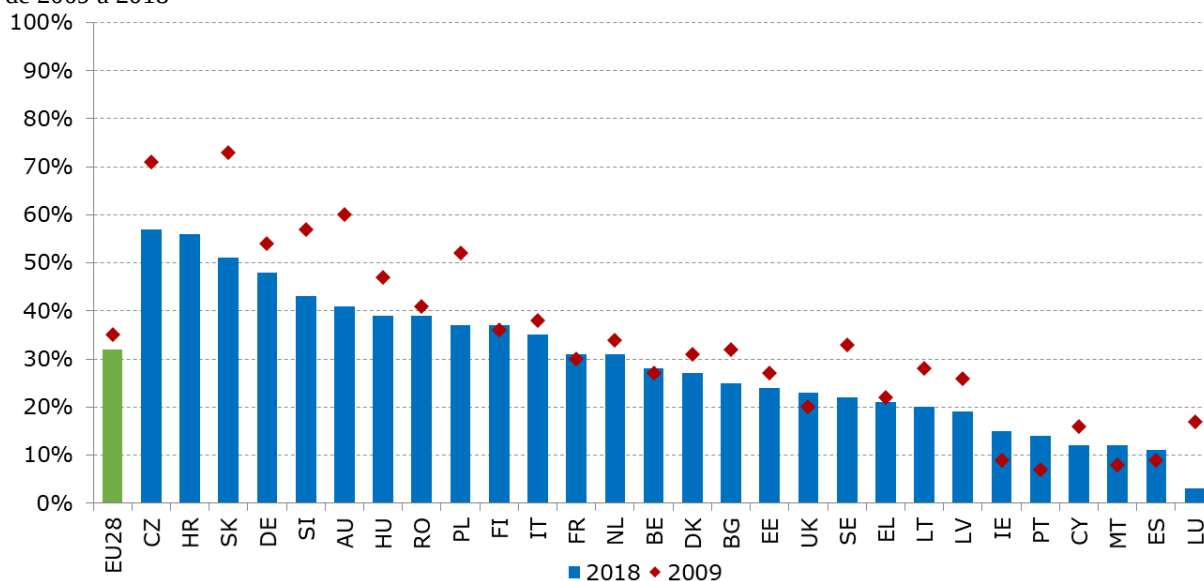
Source: Eurostat, EFT, source des données en ligne [[edat_lfs_9914](#)].

Bien que l'enseignement et la formation professionnels (EFP) de niveau moyen soient particulièrement à même d'adapter les compétences inculquées aux mutations du marché du travail, la part des jeunes adultes possédant ce type de qualification est en baisse. La filière de l'enseignement et de la formation professionnels offre de bonnes perspectives d'employabilité sur le marché du travail: 80 % des diplômés de l'EFP décrochent leur premier emploi de longue durée dans les six mois suivant la fin de leurs études⁵⁴. Toutefois, la part des jeunes adultes diplômés de l'EFP de niveau moyen parmi les 30-34 ans est en régression dans l'UE, passant de 35 % en 2009 à 32,4 % en 2018. Cette évolution s'explique par un faisceau de facteurs, dont la baisse du nombre de jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation, d'une part, et l'augmentation du taux de diplômés de l'enseignement supérieur, d'autre part. Dans de nombreux États membres, les carrières liées à l'EFP sont souvent boudées, en partie du fait d'idées fausses au sujet de l'EFP mais aussi en raison de disparités bien réelles quant à la qualité et l'adéquation avec le marché du travail des programmes dispensés par l'enseignement et la formation professionnels.

⁵⁴ Cedefop, 2012, *From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training* (De l'école à la vie active: résultats de l'EFP sur le marché du travail). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

Graphique 28: La part des jeunes adultes diplômés de l'EFP de niveau moyen se réduit

Nombre de jeunes adultes de 30 à 34 ans diplômés de l'EFP et part de ces personnes dans le total des 30-34 ans, de 2009 à 2018



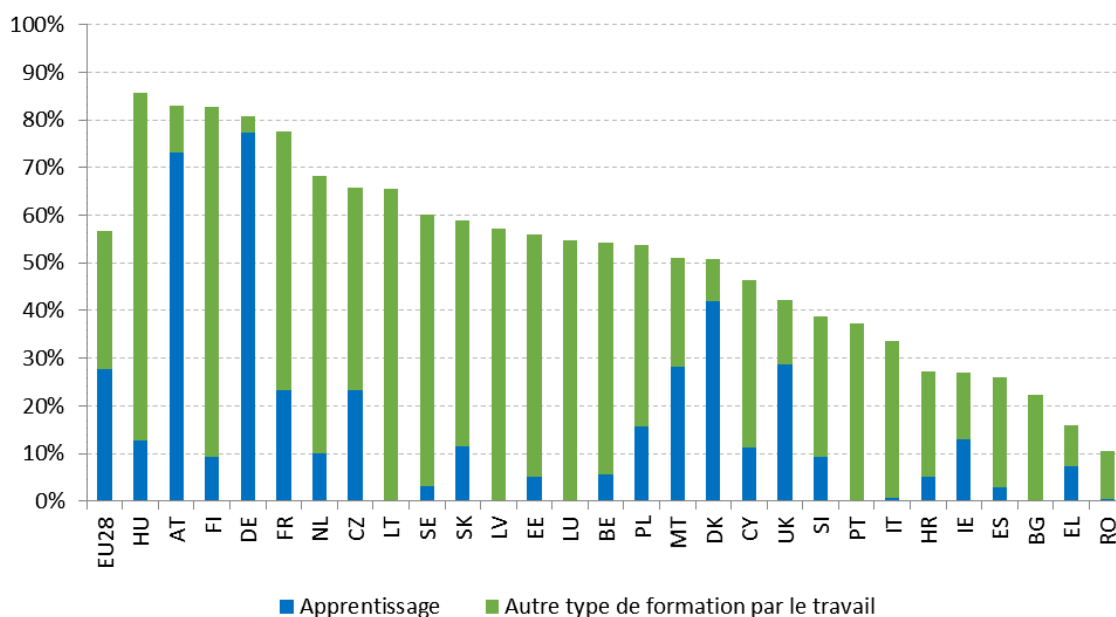
Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne [edat_lfs_9914]. Remarque: les données pour 2009 sont basées sur un module ad hoc de l'EFT consacré à la situation des jeunes sur le marché du travail. Il se peut que les définitions de l'EFP en 2009 et 2018 ne soient pas tout à fait comparables, mais les deux sources ne couvrent l'EFP qu'au niveau moyen (à savoir le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'enseignement post-secondaire non supérieur). Les données pour 2009 ont été fournies par Eurostat en tant qu'extraction spéciale pour la DG EMPL.

L'apprentissage et les autres formes de formation par le travail facilitent considérablement l'entrée des jeunes adultes sur le marché du travail. En 2016, au sein de l'Union, seulement 63,2 % des jeunes adultes n'ayant pas fait l'expérience de la formation par le travail avaient un emploi, contre 69,1 % pour ceux ayant participé à un stage obligatoire et 83,7 % pour ceux ayant suivi un apprentissage. Toutefois, seuls 56,7 % des jeunes adultes diplômés de l'EFP indiquaient avoir fait l'expérience de la formation par le travail en 2016; 27,8 % d'entre eux ont participé à des programmes d'apprentissage et 28,9 % ont bénéficié d'autres types de formation par le travail. Ces résultats donnent à penser que, pour renforcer la formation par le travail et donc la qualité et l'adéquation de l'EFP avec les besoins du marché du travail, les programmes de ces filières pourraient associer des composantes fondamentales stables à des composantes plus souples, afin de transmettre aux apprenants les aptitudes liées au métier choisi et les compétences clés qui sont nécessaires sur le marché du travail. Cet objectif pourrait être atteint en privilégiant une approche fondée sur les acquis d'apprentissage, ainsi que la formation pratique et en situation de travail⁵⁵.

⁵⁵ Avis du comité consultatif pour la formation professionnelle sur l'avenir de l'EFP (2019).

Graphique 29: La moitié seulement environ des étudiants de l'EFP font l'expérience de la formation par le travail

Exposition des jeunes adultes (âgés de 15 à 34 ans) diplômés de l'EFP de niveau moyen à la formation par le travail, 2016



Source: Eurostat, module ad hoc de l'EFT sur la situation des jeunes sur le marché du travail, 2016, code des données en ligne [[lfso_16feduc](#)]. Remarque: l'EFP au niveau moyen correspond à des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur.

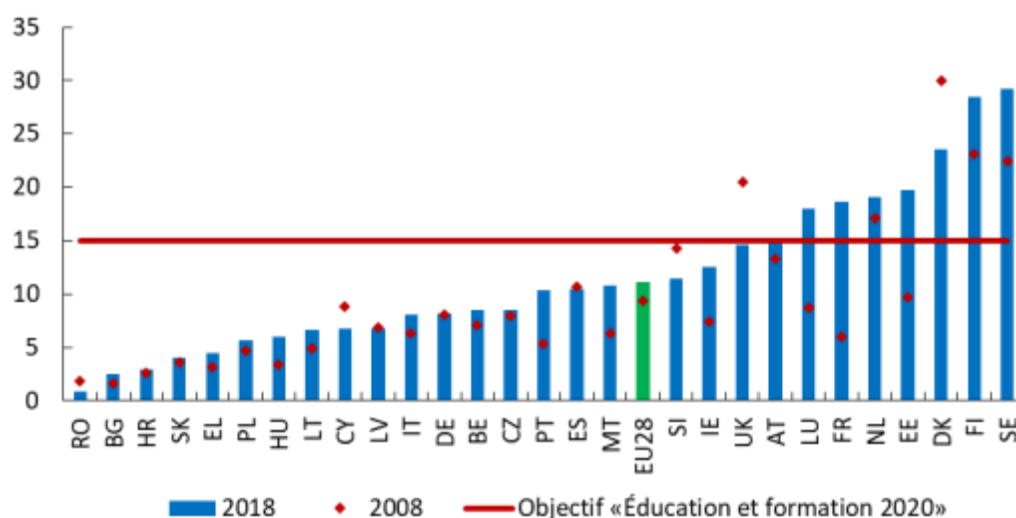
Une marge de progression importante existe en ce qui concerne l'accès aux activités d'apprentissage et à leur promotion auprès de la population adulte⁵⁶. Le Conseil a, dans le contexte du cadre stratégique «Éducation et formation 2020», défini un critère de référence selon lequel 15 % au moins de la population adulte (entre 25 et 64 ans) devraient avoir participé à une activité d'enseignement ou de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Peu de progrès ont été réalisés en la matière dans l'UE entre 2008 et 2018: la participation des adultes à des activités d'apprentissage n'a augmenté que de 1,7 point de pourcentage, passant de 9,4 % à 11,1 %, sans atteindre l'objectif du cadre stratégique «Éducation et formation 2020» (graphique 30). Ces résultats pourraient

⁵⁶ La DG «Emploi, affaires sociales et inclusion» a travaillé avec les États membres (en consultation avec la DG «Éducation, jeunesse, sport et culture») à la mise en place d'un cadre global pour l'évaluation comparative des systèmes d'éducation et de formation des adultes et des compétences des adultes dans l'Union européenne, dans une perspective transnationale. Ce cadre d'évaluation comparative a été avalisé par le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale à la fin de l'année 2018 et repose sur une démarche articulée en trois étapes. Dans un premier temps, les principaux défis généraux dans le domaine des compétences et de l'apprentissage des adultes sont examinés et un ensemble d'indicateurs de résultats de haut niveau est déterminé (taux d'emploi, productivité et inadéquation des compétences). Dans un deuxième temps, une série d'indicateurs de performance est arrêtée, dont la proportion d'adultes possédant un niveau de compétences moyen ou élevé, la participation des adultes à des activités d'apprentissage, les compétences numériques et la part des emplois nécessitant des compétences de niveau moyen ou élevé. Pour la troisième étape, un travail thématique permet de déterminer les principaux leviers d'action qui sont efficaces pour améliorer les performances des systèmes de qualification et d'apprentissage des adultes, notamment: i) la fourniture d'orientations sur les possibilités d'apprentissage, ii) les initiatives visant à associer les groupes défavorisés, comme les chômeurs et les travailleurs peu qualifiés, à des activités d'apprentissage et iii) les mesures visant à soutenir/à encourager financièrement les entreprises à former leur personnel. Les indicateurs relatifs aux différents domaines mentionnés ci-dessus sont décrits dans la présente section.

représenter un obstacle important à l'efficacité des PAMT (voir également section 3.3). Les taux les plus faibles de participation des adultes à des activités d'apprentissage s'observent en Roumanie, en Bulgarie, en Croatie, en Slovaquie, en Grèce et en Pologne (moins de 5 % de la population adulte), et les plus élevés en Suède, en Finlande et au Danemark (plus de 20 %). Dans neuf États membres (dont le Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, la Slovaquie et le Danemark), la situation s'est dégradée au cours des dix dernières années; en revanche, les progrès les plus notables sont enregistrés en France, en Suède, en Estonie, au Luxembourg, en Irlande et au Portugal (hausse de l'indicateur supérieure à 5 pp). Selon une étude récente du Centre commun de recherche (JRC), les innovations dans le domaine de l'éducation en ligne, telles que les cours en ligne ouverts à tous (MOOC), sont de plus en plus utilisées comme outils d'apprentissage tout au long de la vie à des fins de recyclage et de perfectionnement professionnel⁵⁷. D'après les données provenant des fournisseurs de MOOC du monde entier, 20 millions de nouveaux apprenants se sont inscrits à au moins un cours en ligne en 2018, le nombre total d'apprenants dépassant les 100 millions. Les travailleurs voient dans les MOOC un outil précieux leur permettant d'acquérir les savoirs et savoir-faire nouveaux qui sont demandés sur le marché du travail et de rester à la page dans leur domaine. Toutefois, tout le monde ne dispose pas des compétences numériques nécessaires pour participer à des cours en ligne ouverts à tous. En effet, les apprenants suivant un MOOC ont généralement un bon niveau d'instruction et ont déjà acquis un bon niveau de compétences numériques⁵⁸.

Graphique 30: La participation des adultes à des activités d'apprentissage est faible et varie fortement entre les États membres

Part des adultes (de 25 à 64 ans) participant à des programmes d'enseignement et de formation, 2008 et 2018



Source: Eurostat, EFT, 2018, code des données en ligne: [trng_lfs_01].

⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., et Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019), *The changing nature of work and skills in the digital age* (Évolution des tâches et des compétences à l'ère numérique), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

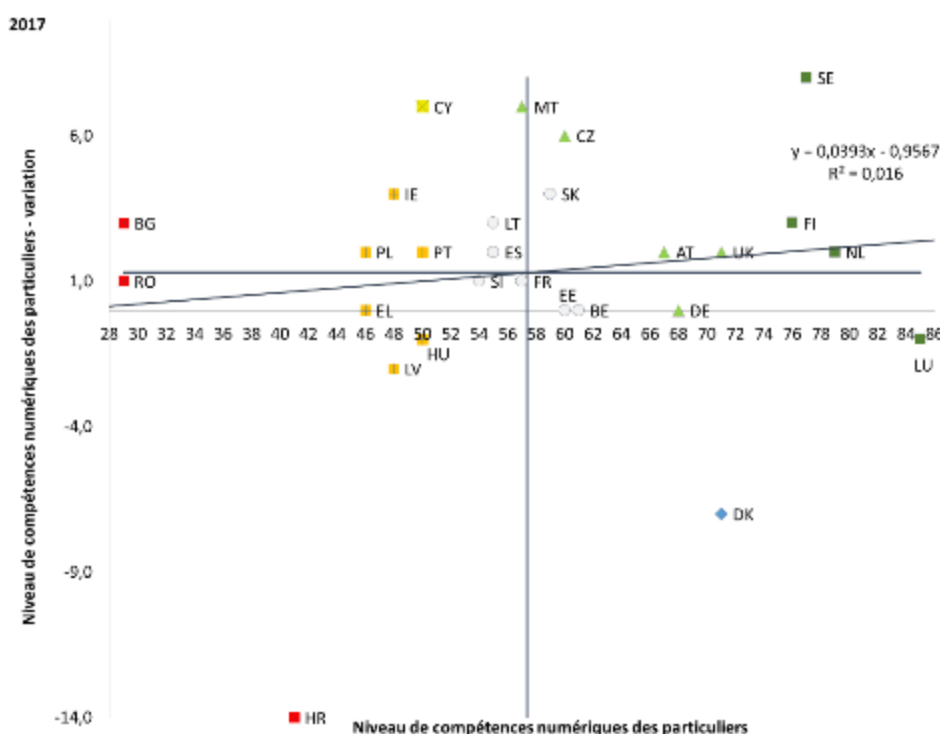
⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., et Punie, Y., *Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey* (Les compétences numériques et le cadre professionnel ont-ils une incidence sur la participation aux MOOC? Résultats d'une étude couvrant plusieurs formations), *Journal of Computing in Higher Education*, 29 (1), 2017, p. 28.

Le niveau de compétences numériques s'améliore lentement, mais d'importants écarts subsistent entre les pays. En moyenne, à l'échelle de l'UE, 57 % de la population âgée de 16 à 74 ans avait au moins des compétences de base dans les technologies numériques en 2017 (soit 1 point de pourcentage de mieux qu'en 2016). Un faible niveau d'aptitude numérique peut avoir des répercussions sur la productivité et la croissance, mais également sur l'exclusion sociale pour une partie importante de la population, compte tenu de l'évolution des modalités de fourniture des services et de l'incidence de la technologie sur le monde du travail. Le niveau est particulièrement faible en Bulgarie, en Roumanie et en Croatie («situations critiques»). Dans six autres pays (Grèce, Pologne, Portugal, Lettonie, Irlande et Hongrie, tous signalés comme étant «à surveiller»), il est comparativement plus élevé (environ 50 %) mais reste faible par rapport à la moyenne. Les meilleurs résultats sont constatés au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Suède et en Finlande, où l'on observe des taux supérieurs à 75 %. Au-delà des compétences numériques de base, environ la moitié de la population de l'UE ne dispose pas d'un niveau de compétences raisonnable en tant qu'utilisateur de l'internet, et seule une personne sur cinq environ possède un niveau de compétences avancé⁵⁹. Plus de 70 % de la population utilisent l'internet dans trois pays (la Finlande, la Suède et le Luxembourg). Dans un État membre sur quatre (Pologne, Portugal, Chypre, Grèce, Italie, Roumanie et Bulgarie), la part de la population disposant de compétences pour utiliser l'internet reste inférieure à 40 %. Une personne sur trois en mesure d'utiliser l'internet ne pratique aucune manipulation active de contenu, telle que le traitement de texte de base.

⁵⁹ Indice relatif à l'économie et à la société numériques 2019, Commission européenne.

Graphique 31: D'importantes disparités s'observent entre les États membres sur le plan des compétences numériques de base

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



Source: Eurostat. Période: niveaux de 2017 et variations annuelles par rapport à 2016. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe. Données pour IT non disponibles.

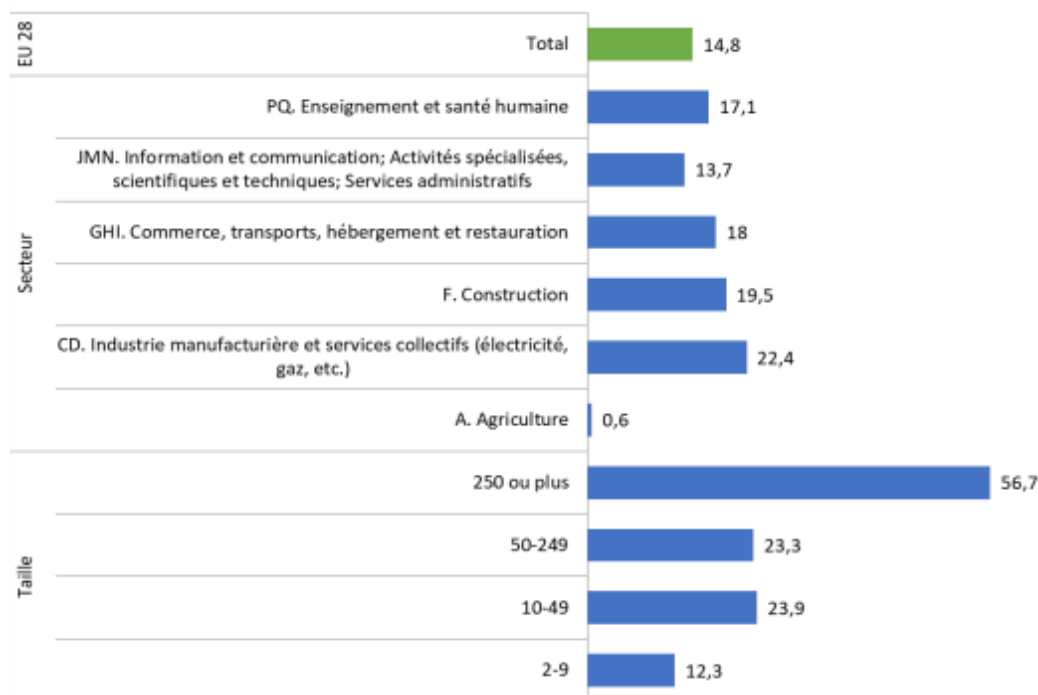
Pour une large part, les travailleurs ne semblent pas prêts à répondre à la demande croissante de compétences numériques⁶⁰. D'après une récente étude du JRC, environ un employeur sur sept dans l'UE (15 %) estime qu'une partie du personnel de son entreprise n'a pas une maîtrise optimale des tâches faisant appel aux technologies numériques au travail, et fait par conséquent état de lacunes dans les compétences numériques de la main-d'œuvre. Ce constat pose problème compte tenu de la numérisation croissante de différents domaines de la vie et du travail, et de l'automatisation annoncée d'un ensemble de tâches liées à l'activité professionnelle. En effet, environ 90 % des professions requièrent aujourd'hui des compétences numériques. Les compétences numériques peuvent compenser un manque de qualifications formelles élevées, alors que l'inverse n'est pas vrai, et le manque de culture numérique peut sévèrement nuire aux perspectives salariales. Comme le montre le graphique 32, les chefs de grandes entreprises sont davantage susceptibles que ceux d'entreprises de plus petite taille de déplorer des lacunes en matière de compétences numériques. Dans le même temps, les premiers sont aussi davantage susceptibles de disposer des moyens financiers requis pour investir dans les nouvelles technologies numériques que les

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., et Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019), *The changing nature of work and skills in the digital age* (Évolution des tâches et des compétences à l'ère numérique), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

seconds, ce qui se traduit directement par une demande accrue de salariés dotés de compétences numériques.

Graphique 32: La demande croissante de compétences numériques ne correspond pas aux compétences disponibles chez les travailleurs

Lieux de travail signalant des compétences numériques insuffisantes, par secteur et par taille, EU-28 (en % des lieux de travail)



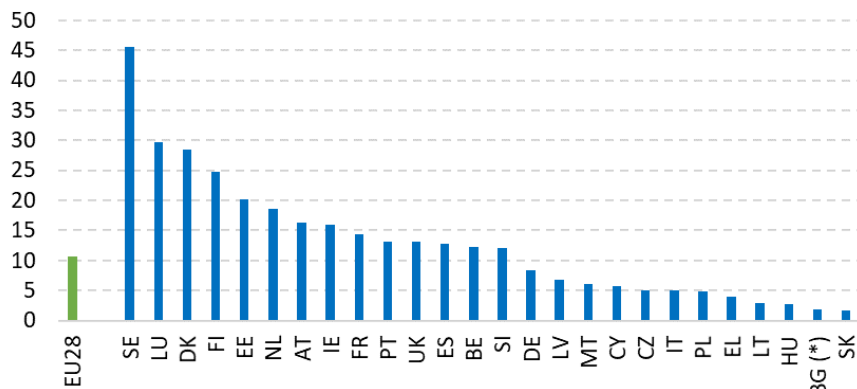
Source: Commission européenne, JRC, 2019.

Remarque: À la question suivante: «Veuillez fournir la meilleure estimation possible du nombre ou de la part approximative de salariés réalisant ces tâches et indiquer combien d'entre eux en ont une maîtrise optimale. Veuillez noter qu'un salarié est réputé avoir une maîtrise optimale lorsqu'il est capable de faire le travail/d'exécuter la tâche au niveau requis». Nombre de réponses valides: 4 569; N = 5 634 045.

Source: enquête européenne sur les compétences numériques (valeurs pondérées), extrait de Curtarelli et al. (2017).

Graphique 33: Les adultes sans emploi participent moins à l'éducation et à la formation, et d'importantes différences subsistent entre les États membres

Part des adultes sans emploi (âgés de 25 à 64 ans) participant à l'apprentissage (exprimée en proportion de l'ensemble des adultes sans emploi), 2018



Source: Eurostat, EFT, 2018, code des données en ligne: [\[trng_lfse_02\]](#). Remarque: données non disponibles pour HR et RO. Les chiffres pour BG se rapportent à 2017.

Les mesures de formation visant à faire participer les personnes défavorisées sont particulièrement pertinentes. Elles peuvent prendre diverses formes, dont la formation professionnelle formelle ou non formelle ou des programmes de développement des compétences de base⁶¹. Les adultes peu qualifiés et sans emploi ont des difficultés particulières à accéder aux activités d'apprentissage. Selon les données de l'EFT, en 2018, la part des adultes sans emploi qui ont participé à une activité de formation quelconque au cours des quatre semaines précédant l'enquête (par rapport au total des adultes sans emploi) oscille entre près de 1,5 % en Slovaquie et plus de 45 % en Suède (moyenne de l'UE: 10,7 %) (graphique 33). À l'exception de la Slovaquie, dans des pays tels que la Bulgarie, la Hongrie, la Lituanie, la Grèce, la Pologne, l'Italie, la Tchéquie, Chypre, Malte, la Lettonie et l'Allemagne, moins de 10 % des adultes sans emploi participent à des activités d'apprentissage. En revanche, au Luxembourg, au Danemark, en Finlande et en Estonie, cette même part est d'environ ou dépasse 20 %. Lorsque l'on examine la part des adultes peu qualifiés⁶² ayant participé à une activité de formation quelconque au cours des quatre semaines précédant l'enquête (par rapport au total des adultes peu qualifiés), des différences notables sont aussi observées entre les États membres (graphique 34). Moins de 1 % des adultes peu qualifiés participent à des activités d'apprentissage à Chypre, en Grèce et en Croatie contre plus de 10 % en Suède, en Finlande et au Danemark (moyenne de l'UE: 4,3 %). En ce qui concerne les personnes nées en dehors de l'UE (âgées de 25 à 64 ans), elles

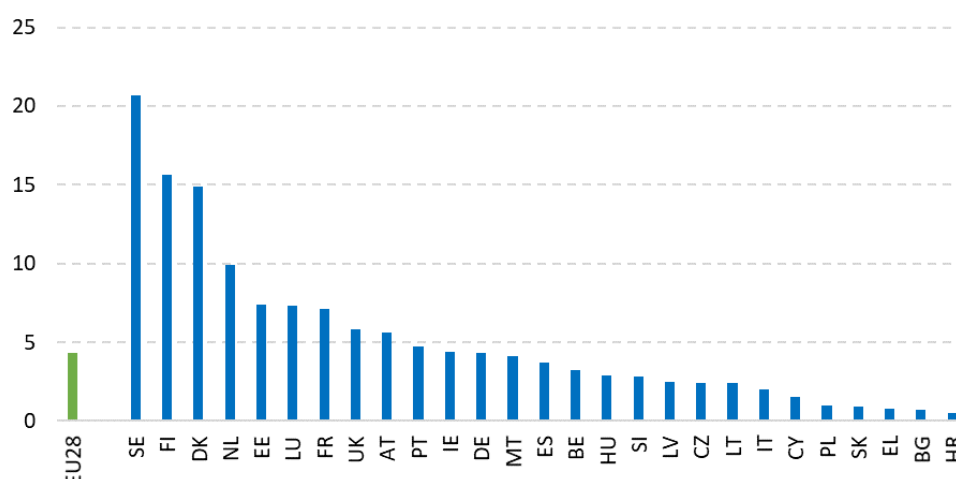
⁶¹ Voir, par exemple, ESRI, 2012, «Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed» (Alphabétisation et apprentissage du calcul et activation des chômeurs), Shaw, N., Armistead, C., 2002, *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4* (Évaluation de la 4^e année d'opération du Fonds syndical pour l'apprentissage), Londres, Department of Education and Skills (ministère de l'éducation et des qualifications); Casey, H. et al (2006), «You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement» (On n'attend pas d'un prof de maths qu'il enseigne le plâtrage – Intégrer l'alphabétisation, le langage et le calcul dans les cursus de l'enseignement professionnel pour élèves de plus de 16 ans – Incidence sur l'apprentissage et les résultats), NRDC.

⁶² Par «travailleurs peu qualifiés», on entend ici les personnes diplômées, au mieux, du premier cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0 à 2 de la CITE).

étaient légèrement plus susceptibles (moyenne de l'UE) d'avoir participé à un programme d'enseignement ou de formation (au cours des quatre dernières semaines) (12,0 %) en 2018 que les personnes qui y sont nées (11,1 %). La situation varie toutefois d'un pays à l'autre. Par exemple, en France, en Italie, en Grèce et en Autriche, les autochtones sont nettement plus susceptibles d'avoir accès à l'éducation des adultes⁶³ que les personnes nées en dehors de l'UE. De plus, l'enquête sur l'éducation des adultes (2016), qui est plus spécifique, a révélé une autre tendance: les migrants adultes étaient légèrement moins susceptibles de participer à l'enseignement et à la formation formels et non formels que leurs homologues nés dans l'UE (42 % au niveau de l'UE contre 45 %)⁶⁴. Dans tous les cas, les migrants sont plus fréquemment susceptibles de ne pas recevoir d'orientations et de conseils sur les possibilités d'apprentissage car, dans toute l'UE, seulement un quart environ des personnes nées à l'étranger bénéficient d'un tel soutien, contre un tiers de la population autochtone.

Graphique 34: Malgré d'importantes différences entre les États membres, les adultes peu qualifiés rencontrent des difficultés pour participer à des activités d'apprentissage

Part des adultes peu qualifiés (âgés de 25 à 64 ans) participant à l'apprentissage (par rapport au total des adultes peu qualifiés), 2018



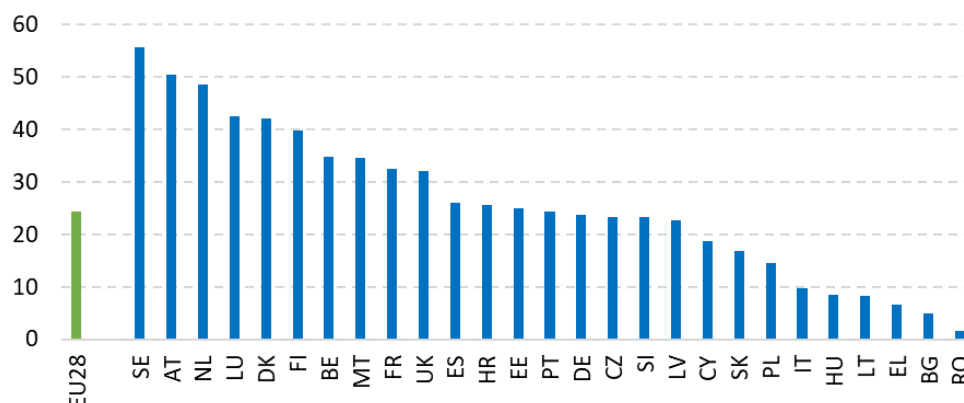
Source: Eurostat, EFT, 2018, code des données en ligne [[trng_lfs_03](#)]. Remarque: données non disponibles pour RO.

⁶³ Eurostat, code des données en ligne: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OCDE-UE 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (S'insérer dans la société en 2018, indicateurs relatifs à l'intégration des immigrants), indicateur «[Participation des adultes nés à l'étranger et des adultes autochtones aux activités d'enseignement et de formation](#)». Indicateur fourni pour toutes les personnes nées à l'étranger (et non spécifiquement pour les personnes nées en dehors de l'UE).

Graphique 35: Des services d'orientation sont mis en place par les pouvoirs publics dans la plupart des États membres, mais leur capacité de sensibilisation varie considérablement

Proportion d'adultes qui bénéficient d'orientations sur les activités d'apprentissage auxquelles ils pourraient participer, 2016



Sources: Eurostat, enquête sur l'éducation des adultes, 2016, extraction de données spécialement réalisée pour la DG EMPL. Remarque: données non disponibles pour IE.

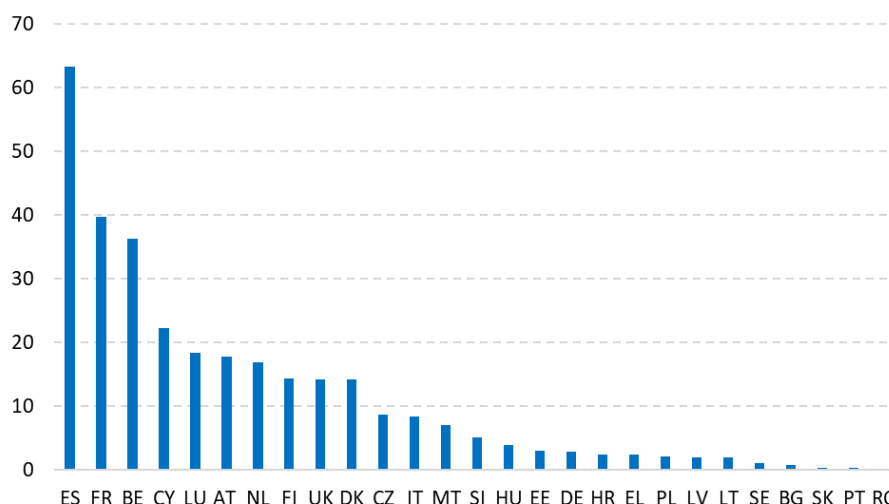
La fourniture d'orientations sur les possibilités d'apprentissage peut effectivement stimuler la demande individuelle d'apprentissage et la participation à ces activités. Dans le cadre de l'évaluation comparative sur les compétences des adultes et l'apprentissage, la fourniture d'orientations sur les activités d'apprentissage existantes a été mise en avant comme levier clé d'action pour favoriser la participation des adultes à l'apprentissage. Les données les plus récentes (2016) concernant l'accès à des services d'orientation en matière d'apprentissage, extraites de l'enquête sur l'éducation des adultes⁶⁵, font ressortir une forte corrélation positive entre la proportion d'adultes (de 25 à 64 ans) qui bénéficient d'orientations de ce type et la part de ceux qui participent en fin de compte à des activités d'apprentissage⁶⁶. Certes, les services d'orientation publics constituent un levier d'action commun à la plupart des États membres, mais leur capacité de sensibilisation varie considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, comme le montre le graphique 35, la proportion d'adultes qui, en 2016, ont reçu gratuitement des informations ou des conseils sur les possibilités d'apprentissage de la part d'institutions ou d'organisations au cours des 12 derniers mois oscille entre 1,5 % en Roumanie et près de 56 % en Suède (moyenne de l'UE: 24,3 %). Enfin, dans la majorité des pays, seule une toute petite minorité d'entreprises (parmi lesquelles d'ailleurs principalement de grandes entreprises) bénéficient d'incitations publiques pour former leurs salariés (voir graphique 36). Les seules exceptions sont l'Espagne, la France et la Belgique, où au moins un tiers de toutes les entreprises bénéficient de telles incitations (voir également le rapport conjoint sur l'emploi 2019).

⁶⁵ Les données portent sur l'ensemble des services (tels que la fourniture d'informations, l'évaluation, les compétences de gestion de carrière, l'orientation et l'offre de conseils) ayant pour but d'aider les (candidats) apprenants à opérer des choix en rapport avec des possibilités d'éducation et de formation.

⁶⁶ Commission européenne, 2015, *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe* (Analyse approfondie des politiques en matière d'apprentissage des adultes et de leur efficacité en Europe).

Graphique 36: Dans une majorité de pays, seule une petite minorité d'entreprises bénéficient d'incitations publiques pour former leurs salariés

Soutien financier aux entreprises pour la formation, 2015 (%)

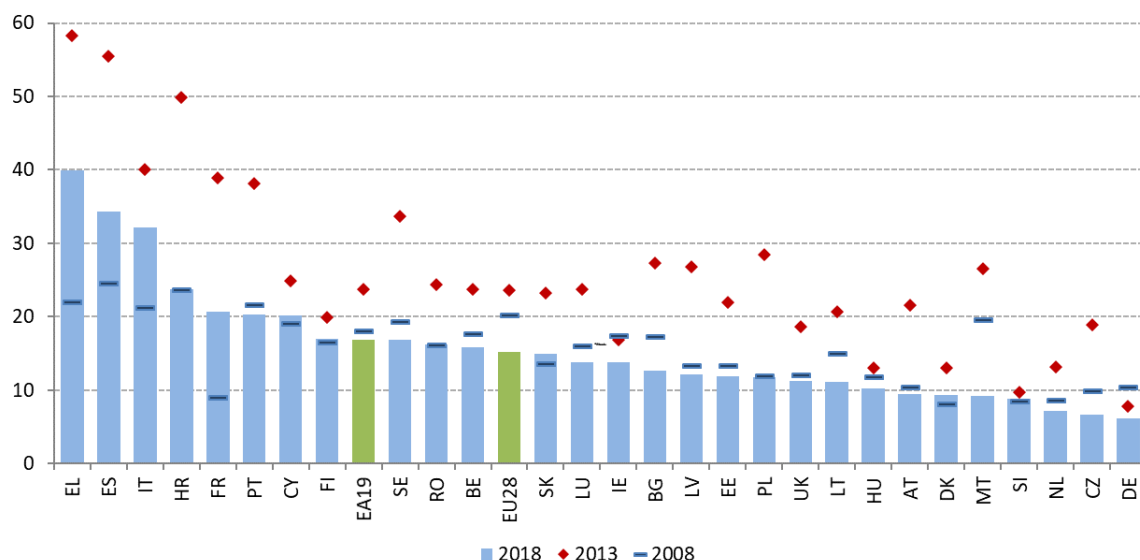


Source: Eurostat, enquête sur la formation professionnelle continue, 2015, extraction de données spécialement réalisée pour la DG EMPL. Remarque: les données montrent la part des entreprises de 10 salariés ou plus qui déclarent avoir reçu une aide financière publique pour la fourniture de services de formation au cours de l'année de référence (2015). Données non disponibles pour IE.

La situation des jeunes sur le marché du travail continue de s'améliorer, parallèlement au renforcement de l'environnement macroéconomique. Dans l'UE, le taux de chômage des jeunes a diminué, passant d'un pic de 23,8 % en 2013 à 15,2 % en 2018. Ce résultat est inférieur de 0,7 point de pourcentage à celui enregistré avant la crise de 2008 mais avoisine toujours le double du taux de chômage global (6,8 % en 2018). La dispersion des taux de chômage des jeunes – bien qu'elle se réduise avec le temps – reste élevée (voir graphique 37) et le chômage des jeunes reste supérieur à 30 % dans certains États membres (Italie, Espagne et Grèce). À l'opposé, on observe des améliorations significatives en Bulgarie, en Lettonie, en Pologne, en Autriche, à Malte et en Tchéquie, où les taux se situaient bien en dessous de la moyenne de l'UE en 2018. Les taux de chômage des jeunes hommes et des jeunes femmes, et leur évolution tendancielle sont semblables (14,5 % pour les femmes et 15,7 % pour les hommes en 2018), avec une légère différence en faveur des femmes qui est restée à peu près constante ces huit dernières années (l'écart entre les hommes et les femmes s'inverse dans les tranches d'âge supérieures). Le redressement sur le front de l'emploi n'entraîne pas toujours la création d'emplois de qualité pour les jeunes, étant donné que 12,8 % des salariés de 15 à 24 ans travaillaient sous contrat temporaire de façon involontaire en 2018 (contre 6,8 % des travailleurs de 25 à 64 ans); cette proportion est de plus d'un jeune sur trois en Espagne, au Portugal, en Croatie et en Italie.

Graphique 37: La dispersion des taux de chômage des jeunes reste élevée, bien qu'elle se soit réduite au fil du temps

Taux de chômage des jeunes (15-24 ans), comparaison pluriannuelle

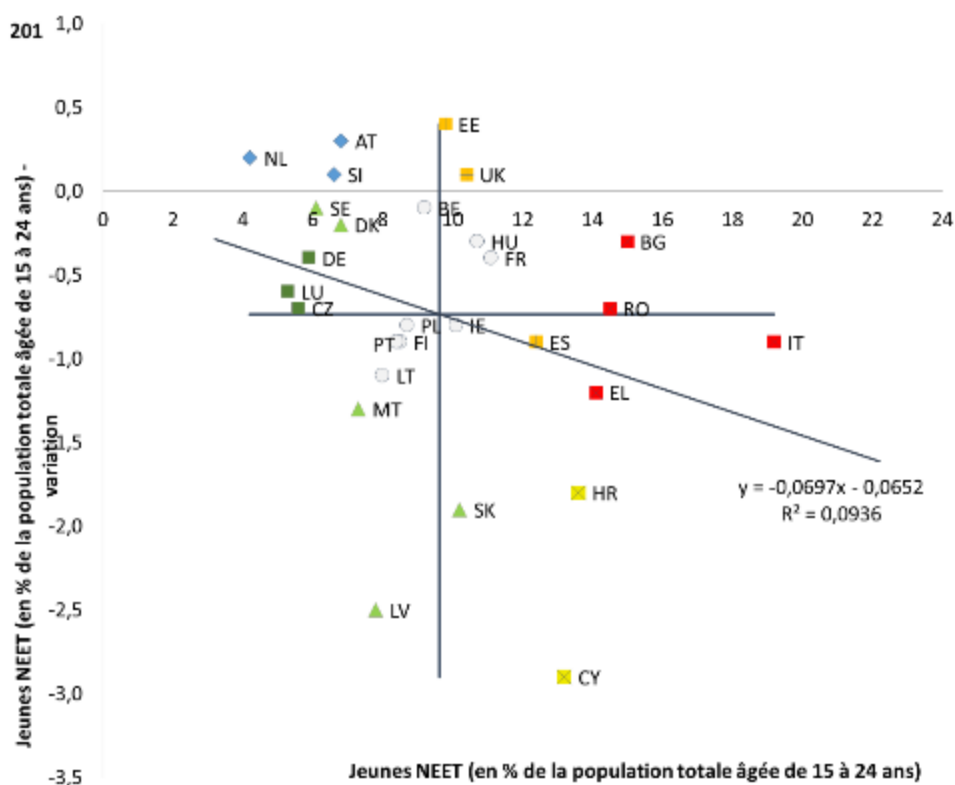


Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [une_rt_a].

En plus de ceux qui travaillent ou cherchent un emploi, une part considérable des jeunes de 15 à 24 ans reste économiquement inactive. En 2018, l'UE comptait au total 5,5 millions de jeunes de 15 à 24 ans sans emploi et ne suivant ni études ni formation (désignés par l'abréviation anglaise «NEET»). Ce résultat représente 10,4 % de la population de cette classe d'âge, soit une baisse par rapport au pic de 13,2 % enregistré en 2012 et un retour à un niveau inférieur à celui atteint en 2008 (10,9 %), mais reste néanmoins non négligeable. Cette réduction est principalement due au fait que des jeunes NEET au chômage ont trouvé du travail. Toutefois, comme le montre le graphique 38, des taux des jeunes NEET supérieurs à 14 % sont encore enregistrés dans plusieurs pays (l'Italie, la Bulgarie, la Roumanie et la Grèce, qui se trouvent dans une «situation critique»). Le taux de jeunes NEET a augmenté en Autriche, aux Pays-Bas et en Slovaquie, même s'il reste très faible. Les taux ont augmenté en Estonie et au Royaume-Uni (classés dans la catégorie «à surveiller»), ce qui est plus inquiétant. On peut se réjouir en revanche des réductions importantes observées à Chypre et en Croatie («faible mais en amélioration»), partant de niveaux élevés. La convergence n'est que limitée, comme l'illustre la pente légèrement négative de la droite de régression.

Graphique 38: Plusieurs pays continuent d'afficher des taux élevés de jeunes NEET

Taux de jeunes NEET (15-24 ans) et variation annuelle (indicateur clé du tableau de bord social).



Source: Eurostat. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

Le chômage des jeunes ayant diminué, les inactifs continuent d'être majoritaires dans le groupe des NEET, bien que des différences importantes existent entre les États membres et les groupes démographiques. En 2018, 6,1 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans se trouvaient dans une telle situation dans l'UE. Les taux d'inactivité chez les jeunes NEET sont particulièrement élevés en Italie, en Bulgarie et en Roumanie, tandis que le chômage est prédominant en Espagne, en Croatie et en Grèce (voir graphique 39). Les personnes n'ayant qu'un faible niveau d'instruction sont celles qui courent le plus grand risque de devenir des jeunes NEET⁶⁷. Parmi les jeunes femmes NEET, l'inactivité est plus fréquente que le chômage, alors que les deux taux sont pratiquement similaires chez les hommes.

Les jeunes issus de l'immigration sont plus susceptibles «de ne pas travailler et de ne pas suivre d'études ou de formation». Le taux NEET des jeunes (âgés de 18 à 24 ans) nés en dehors de l'UE s'élevait à 20,6 % en 2018, contre 13,1 % pour les jeunes nés dans l'UE⁶⁸. L'écart est supérieur à 10 points de pourcentage dans plusieurs États membres tels que la Grèce, Malte, la Slovaquie, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne. Qui plus est, la situation était en moyenne plus difficile pour les jeunes migrantes (taux de NEET de 23,8 %, soit 10,3 pp de plus que leurs pairs autochtones). En plus des personnes nées en dehors de l'UE, les jeunes autochtones descendants d'immigrés sont également susceptibles d'être concernés: dans la

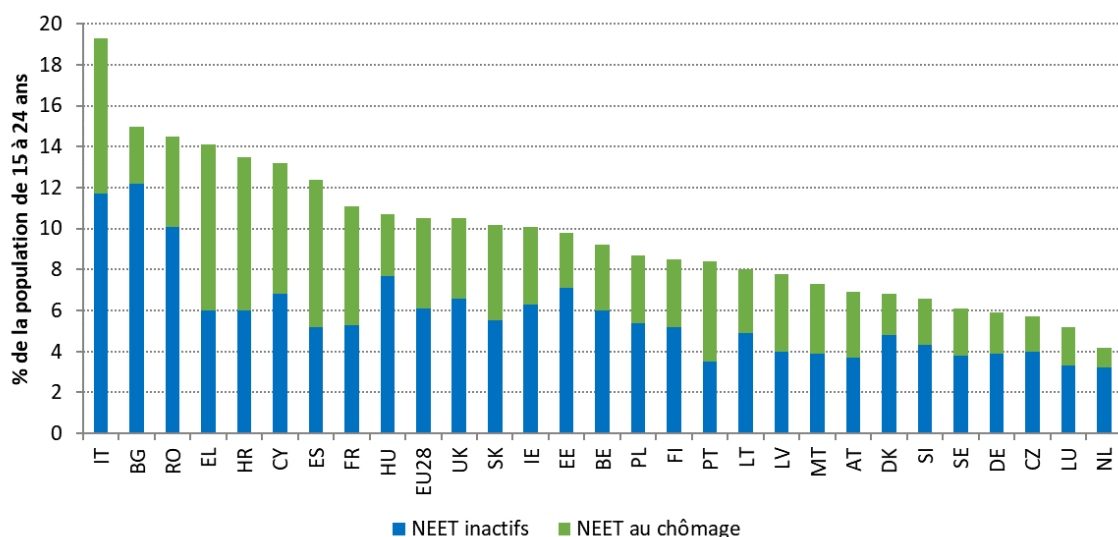
⁶⁷ Eurofound, 2016, *Exploring the Diversity of NEETs* (Explorer la diversité des NEET), Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28].

majorité des États membres de l'UE, ils étaient davantage susceptibles de «ne pas travailler, ne pas suivre d'études ni de formation» que les jeunes dont les parents sont nés dans l'UE. L'écart est particulièrement élevé (taux supérieur de plus de 8 pp) en Slovénie, en France, en Belgique, en Tchéquie et au Luxembourg⁶⁹. Les jeunes à la fois issus de l'immigration et ayant un faible niveau d'instruction étaient particulièrement exposés à ce risque.

Graphique 39: La majorité des jeunes NEET sont des inactifs, mais des différences importantes existent entre les États membres

Profil des NEET (15-24 ans dans les États membres de l'UE en 2018, en %)



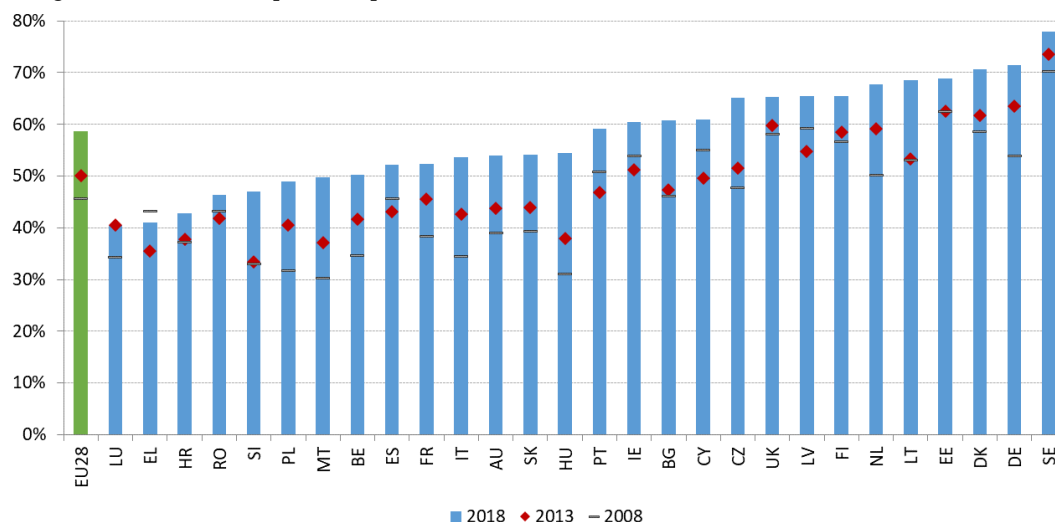
Source: Eurostat, EFT, code des données en ligne: [edat_lfse_20].

Les travailleurs (entre 55 et 64 ans) ont représenté une part importante de l'augmentation de l'emploi total entre 2008 et 2018. Le nombre de personnes ayant un emploi dans cette tranche d'âge a grimpé de 12,3 millions. Cette hausse est en partie due à une augmentation de 7,4 millions du nombre de personnes âgées, mais elle est principalement causée par une augmentation de la participation au marché du travail, le taux d'emploi des 55-64 ans ayant grimpé de 13,3 points de pourcentage pour atteindre 58,7 % en 2018. Au cours des dix dernières années, les plus fortes progressions du nombre de travailleurs âgés ont été observées en Allemagne (+ 3,3 millions, soit + 63 %), suivie par l'Italie, la France, la Pologne et le Royaume-Uni. Les taux d'emploi ont augmenté à une cadence particulièrement soutenue en Hongrie (+ 23,3 pp), suivie par l'Italie, Malte, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Tchéquie et la Pologne, avec des augmentations supérieures à 17 pp dans chacun de ces pays. Une participation accrue a également été enregistrée chez les «travailleurs les plus âgés»: le nombre des personnes occupées âgées de 65 à 74 ans a augmenté de presque 1,5 million depuis 2008. Alors que tant la population que les taux d'emploi ont contribué, ces derniers ont eu l'incidence la plus forte.

⁶⁹ OCDE-UE 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, graphique 7.19 «Taux de NEET».

Graphique 40: Les travailleurs âgés représentaient une part importante de l'augmentation du total des emplois entre 2008 et 2018

Taux d'emploi, 55-64 ans, comparaison pluriannuelle, en %

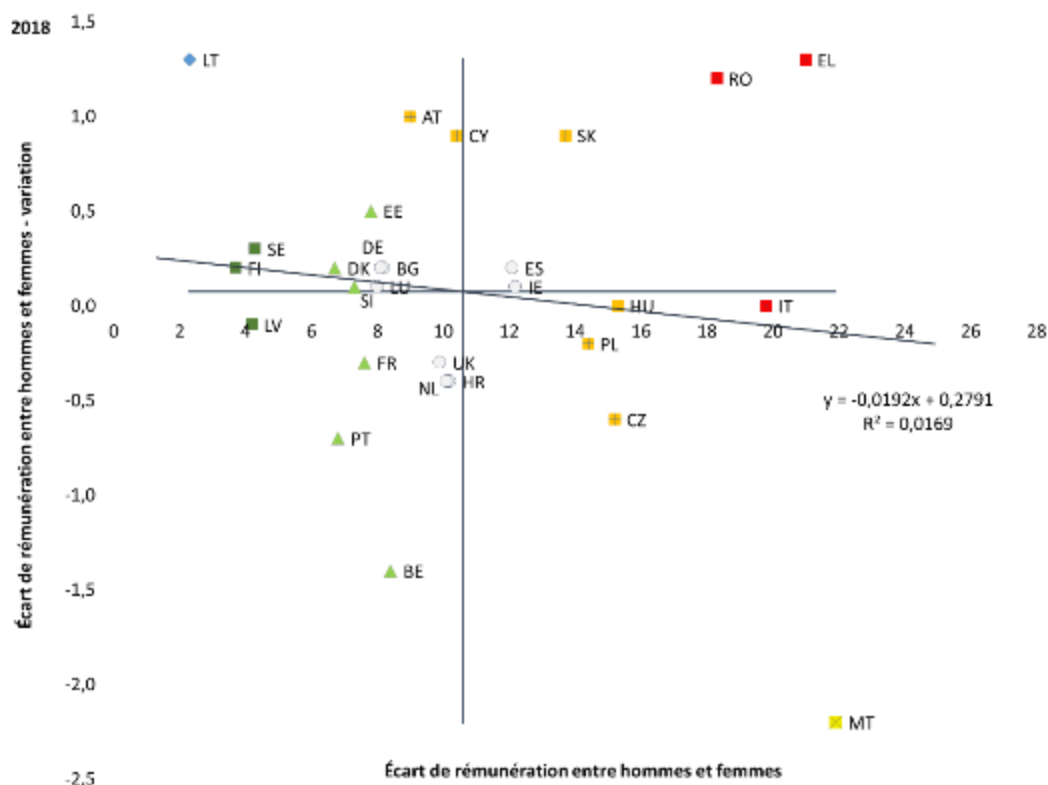


Source, Eurostat, 2018, 2013, 2008, code des données en ligne: [lfsa_pganws].

En 2018, le taux d'emploi des femmes a continué à progresser, mais la réduction de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes s'est enrayée. Par rapport à 2017, le taux d'emploi des femmes (de 20 à 64 ans) a augmenté de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 67,4 % et l'indicateur est en hausse dans tous les États membres. Des augmentations notables, de plus de 2 points, ont été enregistrées à Chypre, au Portugal, en Finlande et en Slovaquie (par ordre décroissant). Bien que des améliorations aient également été observées en Italie (53,1 %), en Grèce (49 %), en Croatie (60,1 %) et en Roumanie (60,6 %), le taux d'emploi des femmes reste faible dans ces pays. Par contre, la Suède, la Lituanie, l'Allemagne et l'Estonie restent en tête du tableau avec des taux d'emploi des femmes supérieurs à 75 %. Dans tous les États membres, la proportion des hommes ayant un emploi est supérieure à celle des femmes. En 2018, la moyenne de l'UE de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes s'élevait à 11,6 points, et reste pratiquement inchangée depuis 2013 (11,7 pp). L'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes mesuré en équivalents temps plein (ETP) est considérablement plus élevé (18 pp), ce qui reflète une incidence plus importante du travail à temps partiel chez les femmes (voir ci-après). Les écarts les plus faibles de taux d'emploi entre hommes et femmes s'observent en Lituanie (2,3 pp), en Finlande (3,7 pp), en Lettonie (4,2 pp) et en Suède (4,3 pp). À l'opposé se trouvent Malte (21,9 pp), la Grèce (21 pp), l'Italie (19 pp) et la Roumanie (18,3 pp). Ces derniers pays sont tous classés dans la catégorie «situation critique» à l'exception de Malte, classée dans la catégorie «faible mais en amélioration» grâce à une réduction considérable de 2,2 pp sur l'année écoulée. Il ressort du graphique 41 que la convergence ne se produit pas pour cet indicateur car, dans plusieurs États membres affichant un écart de taux d'emploi important – ou proche de la moyenne – entre hommes et femmes, la situation s'est dégradée en 2018.

Graphique 41: L'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes reste élevé, avec d'importantes différences d'un État membre à l'autre

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



Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

Moins de la moitié (46,6 %) des femmes (20-64 ans) travaillaient à temps plein en 2018 dans l'UE, contre 71,5 % des hommes. Cette différence importante est aussi clairement visible si l'on examine la part du travail à temps partiel. Sur les personnes occupées, 30,8 % des femmes travaillaient à temps partiel contre 8 % des hommes en 2018. Toutefois, le taux de travail à temps partiel involontaire s'élevait à 22,1 % chez les femmes dans l'UE, contre 33,4 % chez les hommes. Dans la plupart des États membres d'Europe orientale, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est traditionnellement inférieure à 10 % (en Bulgarie, en Croatie, en Lettonie, en Lituanie, en Hongrie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie). En revanche, cette proportion s'élevait à 73,8 % aux Pays-Bas (malgré une réduction pour la troisième année consécutive), à 47,6 % en Autriche et à 46,7 % en Allemagne. Les taux d'emploi des femmes supérieurs à la moyenne dans les États membres affichant des proportions particulièrement importantes de travailleuses à temps partiel (par exemple Pays-Bas, Autriche et Allemagne) mettent en lumière l'incidence positive, sur la participation au marché du travail des parents et des aidants, des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, des écarts plus faibles entre les femmes et les hommes et des taux d'emploi plus élevés s'observent également dans des États membres où les femmes sont moins susceptibles de travailler à temps partiel (Lituanie, Lettonie, Estonie et Finlande). Ces résultats donnent à penser que la situation est due alors à d'autres obstacles plus profonds (offre insuffisante de structures d'accueil des enfants et facteurs culturels) ou à l'absence d'incitations (souplesse dans les formules, lieux et horaires de travail ou conditions

salariales et fiscales). De plus, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à des désavantages en matière de conditions de travail: par exemple, comme l'indique Eurofound⁷⁰, l'écart entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein s'est fortement creusé entre 2005 et 2015 en ce qui concerne la formation financée par l'employeur. Les travailleurs à temps partiel font également état d'environnements sociaux de moins bonne qualité sur le lieu de travail (Eurofound, 2018).

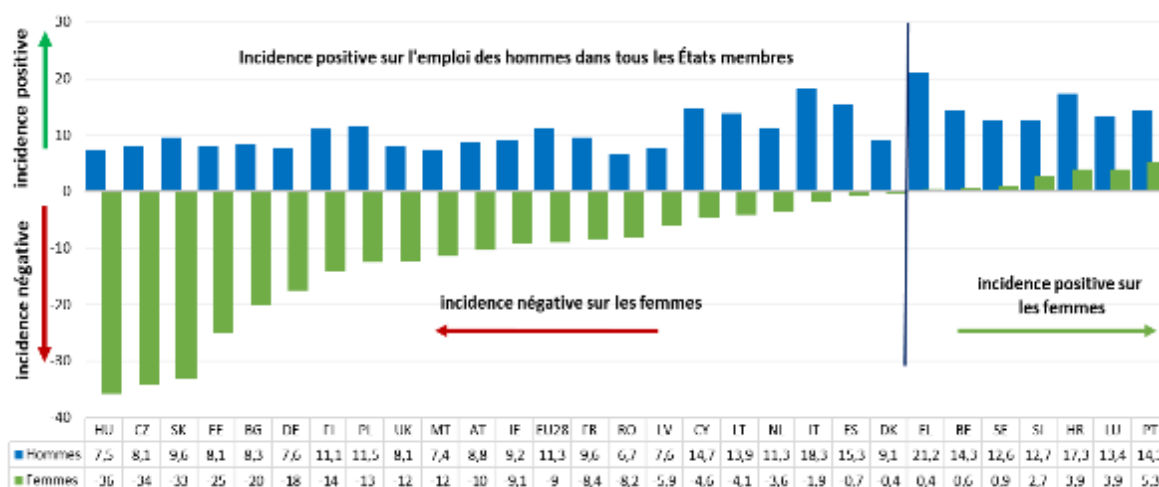
L'écart de rémunération entre hommes et femmes se creuse chez les travailleurs âgés et atteint 13 points de pourcentage chez les personnes âgées de 55 à 64 ans. Ce phénomène tient au fait que les femmes supportent la plus grande partie des responsabilités familiales, qu'elles partent en général plus tôt à la retraite et que, dans certains cas, elles ont moins fait d'études, pour ce qui est de cette tranche d'âge. La proportion de femmes (55-64 ans) inactives pour cause de parentalité ou de responsabilités familiales s'élevait à 7,5 % au niveau de l'UE en 2018, contre seulement 1 % pour les hommes dans cette tranche d'âge. Le taux d'emploi des femmes âgées peu qualifiées (niveaux 0 à 2 de la CITE) s'établit à 36,5 % contre 53 % pour les hommes (et à 69,3 % pour les femmes âgées diplômées de l'enseignement supérieur). Alors que, de manière générale, les femmes (de 20 à 64 ans) affichent un taux de réussite dans l'enseignement supérieur plus élevé que les hommes et que, par comparaison, elles sont moins nombreuses à être peu qualifiées, on observe le phénomène inverse pour cette tranche d'âge supérieure. En outre, 31,3 % des femmes âgées sont peu qualifiées contre 27,5 % des hommes âgés. Ces facteurs se conjuguent et entraînent des salaires horaires plus bas pour les femmes qui travaillent ainsi que des cotisations de sécurité sociale moins importantes en général.

Les écarts de taux d'emploi sont plus profonds dans le cas des femmes ayant des responsabilités familiales. La parentalité est un obstacle majeur à la pleine participation des femmes au marché du travail. Dans tous les États membres, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes se creuse nettement lorsque les charges de famille sont prises en compte. En 2018, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 49 ans) ayant un enfant de moins de 6 ans était inférieur de 9 points de pourcentage à celui des femmes sans enfants. En Tchéquie, en Hongrie et en Slovaquie, l'incidence négative de la parentalité est particulièrement élevée (plus de 13 pp). À l'inverse, la parentalité a une incidence positive (11,3 pp à l'échelle de l'UE) sur le taux d'emploi des hommes.

⁷⁰ Eurofound (2019), *European Working Conditions Survey 2015* (enquête européenne sur les conditions de travail, 2015).

Graphique 42: Avoir un enfant de moins de 6 ans a une incidence sur l'emploi différente pour les hommes et les femmes

Incidence de la parentalité sur l'emploi pour les hommes et les femmes (de 20 à 49 ans) en 2018, différence de taux d'emploi (en pp)



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

Outre de plus faibles taux d'emploi, un important écart de rémunération subsiste entre hommes et femmes. En valeurs non ajustées, l'indicateur est resté stable, à 16 %⁷¹, en 2017, en une légère baisse seulement par rapport à 2013 (16,8 %), et ce malgré une augmentation de l'écart de taux de diplômés en faveur des femmes dans l'UE; le taux de diplômées (de 30 à 34 ans) de l'enseignement supérieur (45,8 %) est supérieur de 10 points de pourcentage à celui des diplômés (35,7 %) en 2017. Une des principales raisons de la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes est que ces dernières sont souvent surreprésentées parmi les travailleurs au salaire minimum⁷² ainsi que dans les secteurs et professions moins bien rémunérés en général. Elles sont en outre plus susceptibles que les hommes d'être influencées dans leurs choix professionnels par différentes contraintes (liées aux obligations familiales). Une partie de l'écart de rémunération demeure même lorsqu'on neutralise l'effet de facteurs tels que les différences d'expérience, de niveau d'instruction, de type de contrat, etc.

Des différences considérables sont observées entre les pays en ce qui concerne l'écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes. Celui-ci reste supérieur à 20 % en Estonie, en Tchéquie, en Allemagne et au Royaume-Uni, tandis que les valeurs les plus faibles (autour de 5 %) sont enregistrées en Roumanie, en Italie et au Luxembourg. Depuis

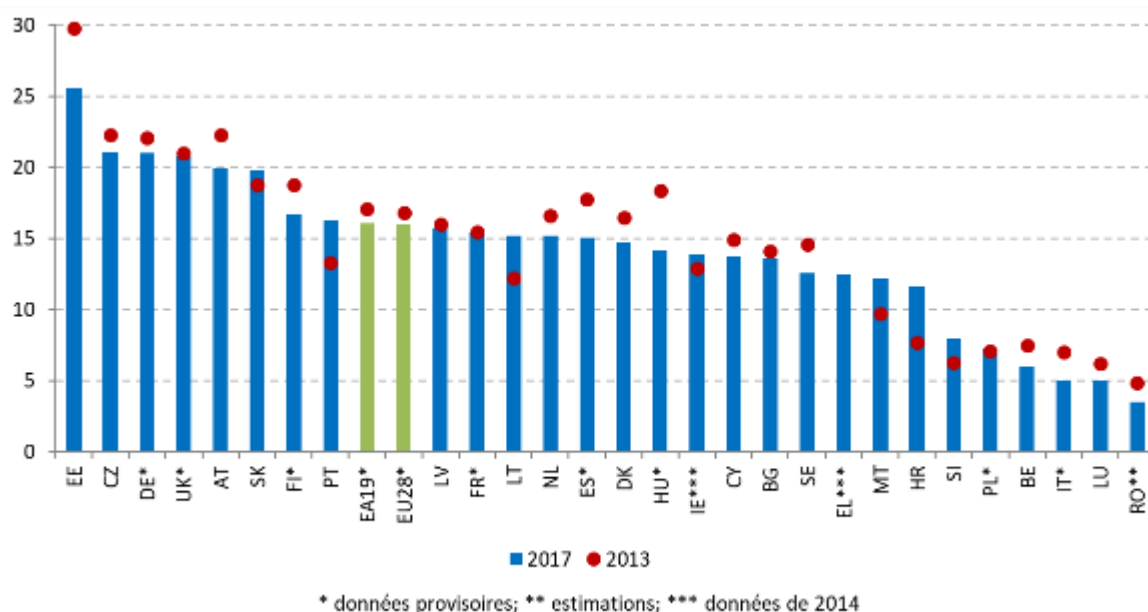
⁷¹ L'indicateur de référence du tableau de bord social est l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes (l'écart non ajusté ne tient pas compte des caractéristiques individuelles pouvant expliquer une partie de la différence de rémunération) et vise à donner une image globale des inégalités de rémunération entre les sexes. Les travaux de recherche montrent que l'écart de rémunération entre hommes et femmes subsiste en grande partie, même lorsque les différences en matière de niveau d'études, de choix professionnel, d'horaires de travail et d'autres caractéristiques observables sont prises en compte (voir, par exemple, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2019), *Minimum wages in 2019: Annual review* (Les salaires minimum en 2019, tour d'horizon annuel), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p. 32.

2013, la situation s'est nettement améliorée en Estonie, en Hongrie et en Espagne, alors que l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'est accru de plus de 2 points de pourcentage au Portugal, en Lituanie et en Croatie. L'écart de rémunération entraînant souvent un écart en faveur des hommes en ce qui concerne le montant de la pension, ce dernier écart s'établissait à 35,7 % en moyenne pour les retraités âgés de 65 à 79 ans en 2017 (en baisse de 1 pp par rapport à 2016). Les écarts de pension entre hommes et femmes les plus élevés sont observés à Malte, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Autriche et à Chypre (plus de 40 %), les plus faibles (moins de 10 %) ayant été enregistrés en Estonie, au Danemark et en Slovaquie (pour plus de détails, voir chapitre 3.4).

Graphique 43: Un important écart de rémunération subsiste entre les hommes et les femmes

Écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes en 2013 et en 2017

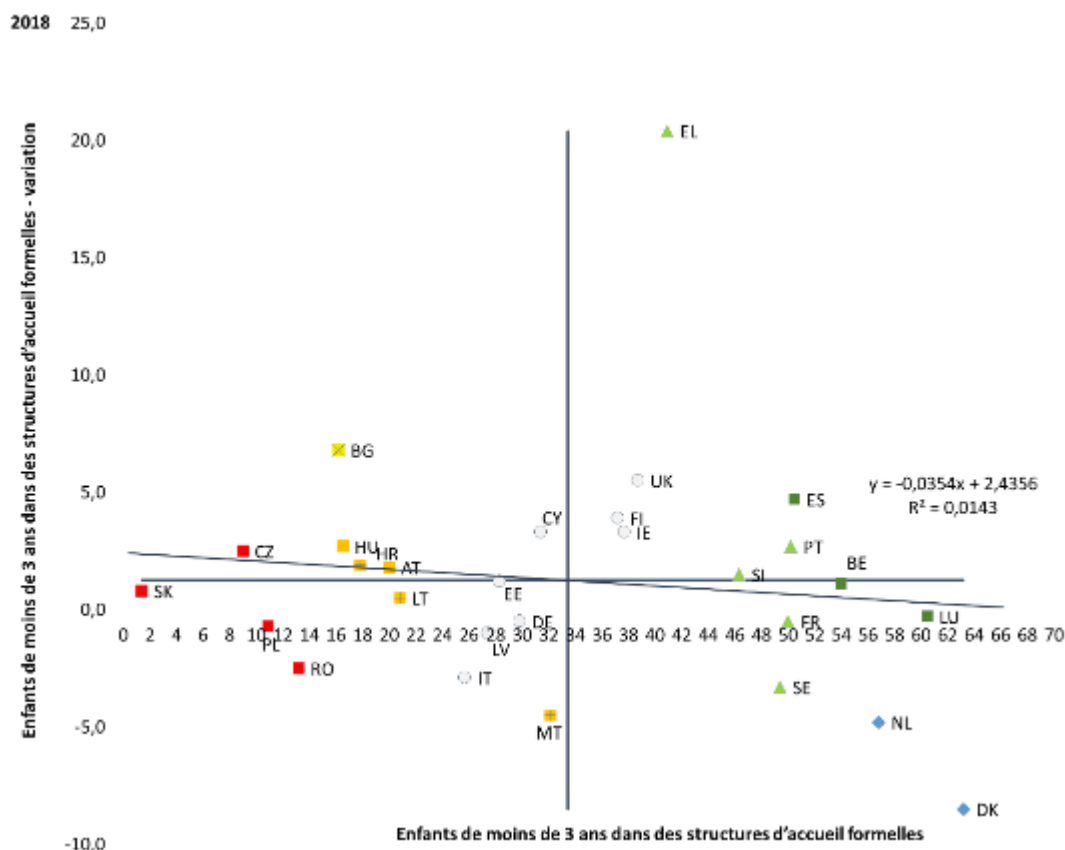


Source: Eurostat, code des données en ligne: [SDG_05_20]. Remarque: l'écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes est égal à la différence entre les gains horaires bruts moyens des salariés et ceux des salariées, exprimée en pourcentage des gains horaires bruts moyens des salariés.

Le manque d'accès à des structures d'accueil de la petite enfance et de soins de longue durée de qualité à un prix abordable constitue souvent un obstacle à l'emploi des femmes. D'après l'indicateur clé du tableau de bord social concernant l'accueil de la petite enfance, le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans en structure formelle était de 35,1 % au niveau de l'UE en 2018, ce qui signifie que l'objectif de Barcelone de 33 % en la matière a été dépassé pour cette tranche d'âge. Des différences subsistent toutefois entre les pays et la moitié environ des États membres n'ont pas encore atteint l'objectif de Barcelone. Alors que le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans en structure formelle excède 60 % au Danemark et au Luxembourg, il se situe autour de 10 % ou sous ce seuil en Pologne et en Tchéquie, et est extrêmement faible en Slovaquie (1,4 %) (graphique 44). Dans ces États membres, le manque de structures d'accueil formelles est associé à de moins bons résultats pour les femmes sur le marché du travail et, dans la plupart des cas, à une incidence négative de la parentalité supérieure à la moyenne de l'UE.

Graphique 44: D'importantes différences subsistent entre les États membres en termes d'accueil des enfants en structure formelle

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



Source: Eurostat, EU-SILC. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2016. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

D'importantes différences subsistent entre les États membres en ce qui concerne la qualité, l'accessibilité et le prix des services d'éducation et d'accueil pour la petite enfance. Des services d'éducation et d'accueil de haute qualité pour la petite enfance, proposant un contenu pédagogique clair et assurés par du personnel qualifié, ne sont pas encore disponibles dans de nombreux États membres de l'UE, en particulier pour les enfants de moins de 3 ans. De plus, dans les premières années de la vie d'un enfant, la disponibilité de services d'éducation et d'accueil gratuits est plutôt limitée. Au sein de l'UE, le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, la Slovaquie, la Finlande et la Suède sont les seuls pays à garantir l'accès à des services d'éducation et d'accueil pour la petite enfance financés par des fonds publics à chaque enfant âgé de 6 à 18 mois. L'accessibilité s'améliore avec l'âge, près de la moitié des États membres étant en mesure de proposer une place dans une structure d'éducation et d'accueil dès l'âge de 3 ans. Enfin, les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale affichent des taux d'accueil nettement inférieurs à leurs pairs n'étant pas issus de familles défavorisées. En 2016, une différence de 11 points de pourcentage a été enregistrée pour la tranche des 3 ans ou plus, et de presque 15 points pour les enfants de 0 à 2 ans. En outre, le taux d'accueil dans une telle structure varie entre les sous-groupes de population. Dans l'UE, 77 % de tous les enfants (âgés de 2 à 5 ans) de familles de migrants sont accueillis dans une forme ou une autre de structure d'éducation et d'accueil, contre 81 %

pour les enfants de familles autochtones⁷³. Les écarts sont nettement plus importants en Croatie, en France, en Slovénie et au Royaume-Uni, où la proportion d'enfants d'immigrés susceptibles d'y être accueillis est au minimum inférieure de 10 points. Cela pose problème car les enfants d'immigrants, en moyenne, tirent plus avantage de la participation aux services d'accueil et à l'éducation préscolaire (d'après une analyse fondée sur la note PISA d'élèves de 15 ans nés de parents immigrés).

Les freins financiers aggravent les obstacles auxquels sont confrontées les femmes pour travailler ou travailler davantage. Il existe plusieurs raisons à cela. Par exemple, les partenaires qui ne travaillent pas et le deuxième apporteur de revenu du ménage sont le plus souvent des femmes et sont confrontés à des freins financiers qui les dissuadent de participer au marché du travail, notamment lorsqu'ils assument en outre des responsabilités familiales ou de garde d'enfants⁷⁴. De plus, lorsque l'impôt sur le revenu est prélevé sur le revenu du ménage et non sur le revenu individuel, cela peut dissuader le deuxième apporteur de revenu du ménage. Les coûts élevés des établissements de soins aggravent également les trappes à inactivité, notamment pour le deuxième apporteur de revenu du ménage et les familles à faible revenu. D'autres caractéristiques du système d'imposition et de prestations sociales peuvent également décourager l'offre de main-d'œuvre, notamment les déductions pour charge de famille ou pour conjoint dépendant et les déductions transférables. En 2017, les plus importantes trappes à inactivité pour le deuxième apporteur de revenus du ménage ont été observées au Danemark, en Allemagne, en Belgique et en France. Le piège des bas salaires était élevé en Belgique, en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas⁷⁵.

Malgré certaines améliorations, les personnes nées en dehors de l'UE restent confrontées à des difficultés sur le marché du travail, dans un contexte où leur part de la population totale en âge de travailler (20 à 64 ans) est en hausse, de 6,6 % en 2014 à 9,4 % en 2018. En 2018, 64,5 % des personnes nées en dehors de l'UE et en âge de travailler (20-64 ans) avaient un emploi, un taux supérieur de 3,2 points de pourcentage à celui enregistré deux ans auparavant (2016). Toutefois, ce taux reste inférieur de 9,4 points aux taux d'emploi affichés par les autochtones (73,8 %). Dans certains États membres (la Suède, les Pays-Bas, la Belgique, la Finlande, le Danemark, l'Allemagne et la France), cet écart était supérieur à 15 points en 2018. De plus, la situation reste plus défavorable pour les femmes nées en dehors de l'UE, avec un taux d'emploi d'environ 55,3 % en 2018, soit 13,3 points en dessous du niveau enregistré concernant les femmes autochtones (68,6 %). Pour les hommes, cet écart (à savoir entre ceux qui sont nés en dehors de l'UE et les autochtones) était plus faible (4,8 pp en 2018) et s'est comblé plus rapidement ces dernières années. La légère amélioration récente est notamment le résultat des taux d'emploi accrus parmi le sous-groupe des «récemment arrivés» (résidents depuis moins de 5 ans nés en dehors de l'Union). Bien que leur taux d'emploi reste inférieur à celui des personnes établies depuis longtemps, il a augmenté de 3,1 pp en un an (de 46,4 % en 2017 à 49,5 % en 2018), grâce notamment à de rapides

⁷³ OCDE-UE 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, indicateur «[7.3. Éducation et accueil de la petite enfance](#)».

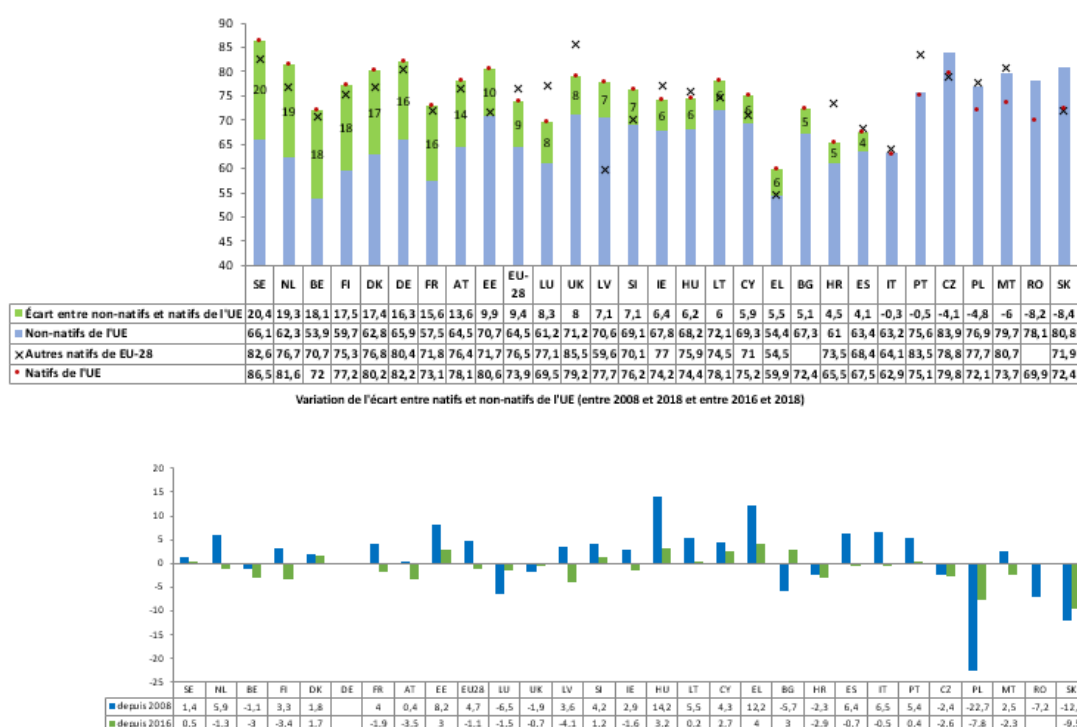
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

⁷⁵ La trappe à inactivité pour le deuxième apporteur de revenus du ménage mesure le taux d'imposition effectif marginal sur les revenus du travail du deuxième membre d'un couple qui passe de l'assistance sociale à l'emploi. Le piège des bas salaires est calculé pour un couple sans enfants dans lequel le deuxième apporteur de revenus augmente ses gains de 33 % à 67 % du salaire moyen et dans lequel le principal apporteur de revenus perçoit un salaire équivalant à 100 % du salaire moyen (base de données sur les impôts et les prestations de la Commission européenne).

améliorations (augmentation supérieure à 5 pp) en Belgique, en Autriche, en Allemagne et en France⁷⁶. Alors que l'écart entre les taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'Union et celui des autochtones a augmenté sur la période 2008-2018 dans la plupart des États membres (20 sur 28) – notamment du fait de l'incidence de la récession économique et de ses répercussions sur le marché du travail – il s'est récemment réduit (à partir de 2016) dans 17 États membres. Ce phénomène est notamment observé dans les principaux pays d'accueil de ressortissants de pays tiers issus de l'immigration (voir graphique 45 ci-dessous).

Graphique 45: Les personnes nées en dehors de l'Union restent confrontées à des problèmes d'employabilité

Taux d'emploi, par pays de naissance, des personnes âgées de 20 à 64 ans, 2018 et évolution par rapport à 2008 et 2016



Source: Eurostat [lfsa_ergacob]. Remarque: aucune valeur sur la modification de l'écart en Allemagne faute de données sur le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE pour les années de référence antérieures à 2017.

Le taux d'emploi global des personnes nées en dehors de l'UE résulte de plusieurs facteurs. En particulier, la part plus importante de personnes ayant un faible niveau d'instruction parmi les personnes nées en dehors de l'Union par rapport aux autochtones (respectivement 35,7 % et 20,3 % au niveau de l'UE dans la tranche des 25 à 64 ans⁷⁷) explique partiellement le taux d'emploi plus faible des immigrés. Toutefois, même les immigrés ayant un niveau d'instruction élevé n'atteignent pas le même niveau que les autochtones (comme le montrent l'écart important de taux d'emploi et le taux supérieur de surqualification) et les compétences et qualifications des migrants restent fortement sous-utilisées. Les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) le confirment; les travailleurs migrants de première génération sont plus susceptibles d'exercer

⁷⁶ Eurostat, [lfst_rimgcga].

⁷⁷ Eurostat, [ledat_lfs_9912].

une profession nécessitant peu de qualifications, même lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur. Les barrières linguistiques ainsi que la non-reconnaissance des compétences et certifications sont des raisons probables de l'adéquation médiocre entre le capital humain et les professions⁷⁸.

Outre les personnes nées en dehors de l'UE, les autochtones dont les parents sont nés en dehors de l'UE sont également susceptibles d'être confrontés à des problèmes d'emploi.

En 2017 (année la plus récente disponible), le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 34 ans s'élevait à 68,5 % dans l'UE, soit 5,7 points de pourcentage sous le taux de celles nées de parents autochtones; l'écart avoisinait ou dépassait 15 pp en Autriche, en Grèce, en France, en Espagne, en Finlande, au Danemark, en Belgique, aux Pays-Bas et en Italie⁷⁹. Au cours des dix dernières années, la plus forte dégradation de la situation pour les enfants issus de l'immigration a été observée dans les pays ayant le plus pâti du ralentissement de l'activité économique, tels que la Grèce et l'Italie, ainsi que la France et les Pays-Bas. En revanche, d'importantes progressions du taux d'emploi des jeunes (15-34 ans) issus de l'immigration ont été observées en Suède, en Tchéquie et en Belgique.

Les faibles taux d'emploi et d'activité des personnes handicapées témoignent d'une sous-utilisation de leurs talents.

Au niveau de l'UE en 2017, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 50,6 %, contre 74,8 % pour les personnes non handicapées⁸⁰. Il a cependant légèrement augmenté par rapport à l'année 2016 (48,1 %). L'écart varie considérablement entre les États membres⁸¹, de 13,7 points de pourcentage en Italie à 42,1 points en Irlande. En outre, 61 % seulement des personnes handicapées dans l'UE étaient économiquement actives, contre 82,3 % des personnes sans handicap, ce qui donne à penser que des obstacles importants entravent l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées⁸². Les pays ayant des taux d'activités similaires pour les personnes sans handicap peuvent avoir des taux d'activité très différents en ce qui concerne les personnes handicapées. En ce qui concerne la différence entre hommes et femmes, le taux d'emploi des femmes handicapées (48,3 %) n'était que légèrement inférieur à celui des hommes handicapés (53,3 %). La qualité de l'emploi est également un aspect important: en 2018, les personnes handicapées étaient plus susceptibles d'être confrontées au risque de pauvreté des travailleurs que les personnes non handicapées (11 % contre 9,1 % en moyenne dans l'UE)⁸³. Une étude d'Eurofound⁸⁴ confirme l'importance cruciale de l'emploi en tant que principal facteur d'intégration. Elle montre que la mesure dans laquelle les personnes handicapées se sentent exclues de la société varie considérablement selon qu'elles travaillent ou non. Celles qui ont un emploi déclarent se sentir beaucoup moins souvent exclues de la société que les chômeurs

⁷⁸ Eurofound (2019) *How your birthplace affects your workplace* (Lien entre le lieu de naissance et l'emploi exercé), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg

⁷⁹ OCDE-UE 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, [graphique 7.21. «Taux d'emploi par origine migratoire»](#)

⁸⁰ Les données provenant de l'enquête EU-SILC 2017 ont été analysées par le réseau ANED (Academic Network of European Disability Experts).

⁸¹ La prévalence du handicap diffère également dans une large mesure d'un État membre à l'autre.

⁸² Ibidem.

⁸³ EU-SILC (2018), taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent [hlth_dpe050].

⁸⁴ Eurofound (2018), *Qualité de vie. Situation sociale et professionnelle des personnes handicapées*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023fr.pdf

de longue durée ou celles qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un handicap, par exemple.

Le niveau élevé de décrochage scolaire et la faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur chez les personnes handicapées ont une incidence négative sur leur taux d'emploi. Au niveau de l'UE, le taux de décrochage scolaire chez les jeunes (tranche d'âge des 18-24 ans) atteints d'un handicap s'élevait, en 2017⁸⁵, à 19,6 %, contre 9,5 % pour les personnes non handicapées (soit un écart d'environ 10,1 points de pourcentage). Cet écart était le plus faible en Slovénie (1,8 pp) et relativement élevé en Tchéquie (25,5 pp), en Roumanie (23,5 pp), en Bulgarie (21,9 pp) et en Allemagne (21,1 pp). S'agissant de l'enseignement supérieur, 32,4 % des personnes handicapées ont terminé des études supérieures ou équivalentes, contre 42,5 % des personnes non handicapées (soit un écart d'environ 10,2 pp).

3.2.2 Stratégies adoptées

Les approches intégrées adaptées aux besoins des étudiants sont très efficaces pour réduire le décrochage scolaire. Depuis septembre 2018, de nombreux États membres ont adopté des mesures dans ce domaine. Par exemple, au Luxembourg, le gouvernement a mis en place un *service de médiation scolaire* pour lutter plus efficacement contre le décrochage scolaire, en apportant un soutien ciblé aux élèves particulièrement exposés au risque d'abandon. En Espagne, le *programme d'orientation et de renforcement pour la promotion et le soutien scolaire* aide les régions espagnoles à réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation, notamment en soutenant les centres d'enseignement situés en zone vulnérable et les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés, ainsi qu'en renforçant les compétences du corps enseignant pour une meilleure gestion de la diversité des élèves dans la salle de classe. En Bulgarie, le projet *Soutien à la réussite*, cofinancé par les Fonds structurels européens, cible 1 500 écoles et 120 000 élèves présentant des lacunes en matière d'apprentissage ou exposés au risque d'abandon scolaire, et fournit une orientation professionnelle aux élèves de la cinquième à la septième année d'études.

Il est essentiel d'attirer des enseignants de bon niveau en proposant des salaires adéquats et en soutenant leur perfectionnement professionnel continu pour parvenir à des résultats de qualité et une éducation inclusive. Plusieurs États membres ont récemment mis en place des politiques destinées à renforcer l'attractivité de la profession d'enseignant, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail des enseignants. Par exemple, les *programmes nationaux bulgares de modernisation du système éducatif* visent à motiver les enseignants, mettre en œuvre des méthodes pédagogiques innovantes et organiser le processus d'apprentissage, l'orientation de carrière à un stade précoce et l'ouverture de l'école à d'autres institutions. La Slovaquie augmente progressivement les salaires des enseignants et la *nouvelle loi sur le corps enseignant et le personnel spécialisé* renforce la corrélation entre la rémunération et les performances en matière d'enseignement par la modification du processus d'attestation ainsi que des modalités de développement professionnel. La Suède a récemment alloué des fonds supplémentaires au recrutement d'auxiliaires d'enseignement, dans le but d'alléger la charge administrative pesant sur les enseignants et de leur libérer

⁸⁵ Les données provenant de l'enquête EU-SILC 2017 ont été analysées par le réseau ANED (Academic Network of European Disability Experts).

davantage de temps pour les tâches pédagogiques. Enfin, la Lituanie a élaboré, en 2018, un outil pilote qui produit des prévisions à court ou à moyen terme de la demande d'enseignants afin de garantir l'accès constant de nouveaux talents à la profession tout en maîtrisant l'effectif global du corps enseignant. De plus, le *règlement sur la formation des enseignants* établit les exigences de qualité applicables aux programmes d'enseignement initial et au nouveau programme d'initiation portant sur la première année à l'école. Il indique également les possibilités de formation continue et de perfectionnement professionnel et établit des critères pour les trois nouveaux centres nationaux de formation des enseignants.

Renforcer la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur est essentiel pour faire face aux futures inadéquations entre l'offre et la demande de compétences, promouvoir l'excellence des services de développement des compétences et veiller à une transition réussie vers le marché du travail. La communication de la Commission de 2017 relative à une nouvelle stratégie de l'UE en faveur de l'enseignement supérieur⁸⁶ souligne l'importance des mesures destinées à élargir la participation à l'enseignement supérieur, à augmenter les taux de réussite, à doter les étudiants des qualifications et compétences utiles pour le monde du travail ou à améliorer l'efficacité du système de financement de l'enseignement supérieur. De nombreux États membres tiennent compte de cet aspect dans les politiques qu'ils mettent en œuvre. Par exemple, l'initiative irlandaise *Springboard* + de perfectionnement professionnel dans l'enseignement supérieur propose des cours gratuits de niveau certificat, licence et maîtrise permettant d'obtenir des qualifications dans les domaines de l'économie présentant des opportunités d'emploi. Le Danemark essaie de rendre l'enseignement supérieur plus souple et de le rendre plus en phase avec le marché du travail. Des masters à orientation professionnelle, d'une durée d'un an à temps plein, ont été créés dans 25 disciplines, des possibilités de mieux combiner études et travail sont désormais offertes grâce à un master à temps partiel sur deux ans et la période d'admissibilité pour bénéficier d'une bourse au niveau du master peut être prolongée de trois ans après l'obtention du diplôme pour permettre l'acquisition d'expérience professionnelle. En Italie, un type nouveau de diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire (*lauree professionalizzanti*) est destiné à former des professionnels diplômés de l'enseignement supérieur hautement spécialisés dans les domaines de l'ingénierie, de la construction et de l'environnement, ainsi que de l'énergie et des transports, en étroite coopération avec les associations professionnelles concernées.

Il est fondamental de lutter contre les inégalités à en matière d'éducation pour donner à chaque élève ou étudiant la possibilité de participer activement à l'économie et à la société et pour mieux intégrer les élèves issus de l'immigration ou ayant des besoins spécifiques dans l'enseignement général. Dans de nombreux pays de l'UE, les établissements scolaires perpétuent souvent les clivages existants en matière d'avantages ou de désavantages socio-économiques, au lieu de contribuer à assurer une répartition plus équitable des perspectives et acquis d'apprentissage. Sans modification en profondeur des approches pédagogiques, les systèmes d'enseignement et de formation ne pourront pas devenir un véritable vecteur d'intégration sociale et continueront à reproduire l'exclusion. Certains États membres s'efforcent de rompre ce cercle vicieux. La Tchéquie a adopté un *plan d'action II pour une éducation inclusive pour 2019-2020*, destiné à mettre en œuvre des mesures de déségrégation pour les écoles qui accueillent plus de 50 % d'élèves Roms et comportant des mesures contre le harcèlement. En Suède, la *Garantie de lire-écrire-compter* veille à ce que tous les élèves qui ont besoin des mesures de soutien puissent en bénéficier

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

dans les établissements préscolaires et primaires, et ce pour l'apprentissage du suédois (langue maternelle et première langue étrangère) et des mathématiques. Le *plan national 2019-2021 de renforcement de la dimension sociale dans l'enseignement supérieur*, adopté en janvier 2019 en Croatie, cible les étudiants qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'enseignement supérieur ou sont exposés au risque d'abandon; il vise à améliorer l'accès au supérieur et à augmenter les taux de poursuite des études, de réussite et d'emploi.

L'application effective des modifications législatives en faveur de l'inclusion des Roms dans le système éducatif reste importante. L'éducation est le secteur dans lequel les mesures prises sont les plus nombreuses. Bien que des actions positives aient contribué à améliorer la participation des Roms à l'éducation, il est important d'éviter de réserver des places spécifiques aux Roms qui auraient pu être admis de façon ordinaire. Les mesures de déségrégation actives, indispensables pour lutter contre la ségrégation à l'école et en salle de classe, doivent s'accompagner d'un soutien financier et professionnel complémentaire pour promouvoir l'intégration des enfants Roms dans les écoles ordinaires. En Bulgarie, les mesures actuellement en place pour les étudiants Roms comprennent des médiateurs d'éducation, des bourses, des activités périscolaires, des cours supplémentaires de langue bulgare et la gratuité des transports dans certaines localités. Depuis 2018, le ministère bulgare de l'éducation a commencé à allouer des fonds supplémentaires aux écoles⁸⁷ s'occupant d'enfants vulnérables et/ou situées en zone rurale. Un mécanisme interinstitutionnel d'inscription des enfants ayant l'âge de scolarité obligatoire a été mis en place. Après la modification, en 2017, des lois sur l'égalité de traitement et l'enseignement public, des agents et des groupes de travail visant à lutter contre la ségrégation ont été constitués dans les districts d'enseignement en 2018. D'importantes différences subsistent toutefois dans la composition des effectifs étudiants entre écoles publiques et écoles confessionnelles.

Les différences en matière de règles applicables, de libertés, d'autonomie, de taille des districts scolaires, combinées au libre choix des écoles, limitent l'incidence potentielle des mesures sur la déségrégation effective dans le système éducatif. Bien que plusieurs programmes, projets et mesures aient été mis en œuvre pour améliorer le système éducatif en Roumanie, les étudiants Roms rencontrent toujours de nombreux problèmes, avec d'importantes différences entre les zones rurales et urbaines. En 2016, le ministère de l'éducation nationale a émis une ordonnance-cadre interdisant la ségrégation dans les établissements pré-universitaires, mais la mise en œuvre de ce plan n'a toujours pas démarré en 2019. En Slovaquie, où une part disproportionnée d'enfants Roms sont toujours scolarisés dans des écoles ou classes spécialisées destinées aux enfants atteints de handicap mental, le *plan d'action révisé pour l'intégration des Roms*, approuvé en février 2017, est en cours de mise en œuvre, mais les résultats ne sont pas encore visibles. En outre, la Slovaquie a adopté un plan décennal de développement de l'éducation nationale, qui devrait également tenter de répondre aux questions d'inclusion et de qualité de l'enseignement, y compris pour les enfants Roms. L'instauration prévue de l'obligation de suivre l'enseignement préscolaire dès l'âge de 5 ans, conjuguée à l'abolition du niveau zéro auquel participent principalement les enfants Roms, pourrait avoir une incidence positive en la matière, bien que des mesures de déségrégation actives n'aient pas encore été mises en place.

Les États membres doivent concentrer leurs efforts sur le développement des compétences, afin que les qualifications répondent mieux à l'évolution des besoins dans

⁸⁷ Ces fonds supplémentaires sont alloués aux élèves du primaire et du premier cycle de l'enseignement secondaire.

la société et sur le marché du travail. La conception des qualifications et la définition de leur niveau en termes d'acquis d'apprentissage sont désormais la pratique normale dans l'Union. Tous les États membres ont mis en place un cadre national de certification et presque tous (27) ont établi une correspondance entre leurs niveaux et le cadre européen des certifications (CEC). De plus, 20 États membres mentionnent le niveau CEC dans leurs qualifications, les rendant ainsi plus claires et plus comparables (Belgique, Tchéquie, Danemark, Allemagne, Estonie, Grèce, Finlande, France, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Hongrie, Malte, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Slovaquie et Royaume-Uni). En outre, et c'est important, l'accent mis sur les acquis d'apprentissage permet de faire plus facilement le lien entre, d'une part, les qualifications formelles et la validation des compétences acquises hors programmes formels et, d'autre part, entre les qualifications formelles et les formes innovantes et émergentes de reconnaissance des compétences, comme les micro-qualifications, qui sont de nature à influencer considérablement sur l'employabilité de leurs titulaires.

Conformément à la recommandation du Conseil de 2012⁸⁸, les États membres offrent aux citoyens de plus en plus de possibilités de valider les compétences acquises en dehors des systèmes institutionnels d'enseignement et de formation. Il ressort de l'inventaire européen de la validation 2018 que presque tous les États membres ont mis en place des modalités de validation, bien que les couvertures diffèrent. Grâce à la validation, il est possible d'obtenir toute qualification inscrite dans le cadre national dans douze pays (Irlande, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Finlande, Suède et Royaume-Uni) ou dans un sous-ensemble important du cadre global (Belgique, Bulgarie, Danemark, Allemagne, Espagne, Malte, Autriche, Portugal et Slovaquie). Dans la plupart des États membres, la validation peut permettre d'accéder à des programmes formels et d'obtenir des dispenses pour certaines matières. Toutefois, ces modalités ne sont pas encore disponibles en Croatie, où le cadre de validation national est toujours en cours d'élaboration en coordination avec le cadre national de certification, ni en Slovaquie, où une certaine forme de validation est disponible, mais uniquement à des fins très spécifiques liées au marché du travail. Alors que le lien avec le cadre national de certification et le système institutionnel d'enseignement et de formation est une caractéristique commune à tous les pays, des possibilités de validation sont également offertes dans le cas d'interventions sur le marché du travail, souvent mises en œuvre par les services publics de l'emploi. C'est le cas dans 13 pays (Belgique, Tchéquie, Danemark, Irlande, Croatie, Italie, Chypre, Malte, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni). Un profilage ou un bilan des compétences est mis à la disposition de toutes les personnes au chômage dans 13 États membres (Belgique, Italie, Autriche et Finlande dans les trois premiers mois de chômage, Tchéquie et Croatie dans les six premiers mois, Irlande, Grèce, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas et Pologne dans d'autres délais).

Les États membres travaillent à la mise en œuvre de services d'orientation efficaces en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie. On observe une prise de conscience croissante du besoin d'aider les travailleurs à poursuivre l'apprentissage tout au long de leur carrière, bien au-delà de l'éducation et de la formation initiales et du premier emploi. Un ensemble de pratiques innovantes sont appliquées, avec un rôle accru des services publics de l'emploi (SPE) et des partenaires sociaux. Au Royaume-Uni et au Danemark, les représentants syndicaux ont entrepris des activités d'orientation sur le lieu de travail. Les

⁸⁸ Recommandation du Conseil du 22 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel.

entreprises jouent un rôle majeur dans l'évaluation des compétences en milieu de carrière. Cette pratique est déjà courante en France et est actuellement à l'essai dans d'autres pays. Les régions italiennes gèrent le réseau actif en faveur de l'emploi, un partenariat entre les SPE et des acteurs privés, qui aide les personnes sans emploi et peu qualifiées à retrouver la voie du marché du travail. Les comptoirs d'apprentissage et de travail néerlandais réunissent des acteurs aux niveaux local et régional pour fournir des orientations personnalisées aux adultes, NEET et salariés peu qualifiés en associant ces derniers à des processus de validation; des services de suivi sont également proposés.

De plus en plus d'États membres sont conscients du fait que les défis en matière de compétences nécessitent une approche à l'échelle de l'ensemble des pouvoirs publics pour promouvoir l'apprentissage des adultes. En 2016, dans le cadre de la stratégie en matière de compétences, le Conseil a adopté une recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences pour contribuer à corriger les déficits de compétences et les inégalités et à répondre aux besoins émergents du marché du travail parmi la population adulte. Grâce aux parcours de renforcement des compétences, les décideurs publics pourraient concevoir et appliquer des politiques adaptées spécifiquement aux besoins des adultes peu qualifiés. Plusieurs États membres travaillent à l'élaboration de stratégies nationales en matière de compétences, avec le soutien de la Commission en coopération avec l'OCDE (Espagne, Italie, Portugal, Slovaquie, Belgique/Flandre et, plus récemment, Lettonie et Pologne). De plus, certains États membres tels que l'Autriche, les Pays-Bas et actuellement la Slovaquie, ont financé des stratégies en matière de compétences avec leurs propres fonds. En France, la réforme de la formation professionnelle de 2018 a donné lieu à la création d'un nouvel organisme («France compétences») pour mettre en place une approche globale vis-à-vis des besoins de compétences, de la qualité de la formation et des coûts.

Les programmes de formation par le travail et d'apprentissage garantissent les liens les plus étroits entre l'école et le monde du travail: au niveau des États membres, différentes réformes ciblant les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) ont été adoptées depuis mi-2018. La Commission et les États membres continuent de coopérer à la modernisation de l'enseignement et de la formation professionnels conformément aux priorités stratégiques définies dans les conclusions de Riga de 2015⁸⁹. En outre, dans le contexte de l'*initiative pour l'emploi des jeunes*⁹⁰ et l'*Alliance européenne pour l'apprentissage*⁹¹, la Commission encourage et soutient les États membres dans leurs efforts pour améliorer la qualité, l'offre et l'attractivité de la formation par le travail, en améliorant ainsi l'adéquation avec le marché du travail de l'EFP dans les États membres. Par exemple, la Bulgarie, par un projet pilote lancé en mai 2019, cherche à élargir le champ d'application de la formation en alternance dans le but d'améliorer la qualité de l'enseignement professionnel en Bulgarie et de renforcer ses liens avec les besoins du marché du travail. En décembre 2018, l'Estonie a adopté une modification de la loi sur l'EFP dans le but d'assouplir les études, en testant également des formats d'études innovants en collaboration avec les administrations locales ainsi qu'en introduisant un système de

⁸⁹ Les conclusions de Riga de 2015 ont défini cinq objectifs à l'horizon 2020: 1) la promotion de la formation par le travail, 2) le développement de l'assurance qualité dans l'EFP et de boucles d'information et de rétroaction constantes, 3) l'accès à l'EFP et aux certifications pour tous, 4) le renforcement des compétences essentielles et 5) le développement professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFP. Disponible via le lien suivant: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=7915&furtherPubs=yes>

⁹⁰ Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>

⁹¹ Voir <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=fr>.

financement axé sur les résultats. En France, dans le courant de 2019 et parallèlement à la réforme de l'apprentissage par le travail, une réforme progressive de l'EFP en milieu scolaire est en cours de déploiement, avec l'ouverture de nouveaux *campus des métiers et qualifications* sectoriels, ainsi que des parcours de spécialisation progressifs des élèves inscrits, associés à de l'orientation professionnelle. En Croatie, en 2018, un réseau national des centres régionaux de compétences en matière d'EFP a été mis sur pied dans le but de désigner des lieux d'excellence qui proposeront sur base régulière des programmes d'EFP ainsi que d'autres formes d'enseignement formel et non formel. Malte envisage le lancement d'un cadre d'assurance de la qualité pour la formation par le travail, qui sera fondé sur 20 principes directeurs pour des apprentissages de haute qualité. En Pologne, les modifications apportées à la loi sur l'éducation visent à améliorer la coopération entre l'EFP et les employeurs, à modifier le système d'examen d'aptitude professionnelle et à créer un outil d'analyse pour anticiper les besoins du marché du travail tant au niveau national que régional.

Les États membres, reconnaissant les difficultés auxquelles leurs systèmes d'apprentissage pour adultes font face, ont également entrepris plusieurs initiatives au cours du second semestre de 2018 et en 2019. L'accélération des changements sur le marché du travail, la demande de compétences plus sophistiquées et la pénétration des technologies numériques dans tous les aspects de la vie quotidienne renforcent l'urgence du perfectionnement professionnel pour garantir l'employabilité des personnes. Le socle européen des droits sociaux reconnaît leur droit à l'apprentissage tout au long de la vie, en tant que mécanisme permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société et gérer avec succès les transitions professionnelles. Dans ce contexte, la Flandre (Belgique) a amélioré les incitations faites aux salariés en matière de participation à l'apprentissage tout au long de la vie: depuis septembre 2019, chaque salarié du secteur privé a droit à 125 heures de congé payé par an à cet effet. En Wallonie (Belgique), une nouvelle incitation financière de 350 EUR pour participer à des formations pour des professions en pénurie de main-d'œuvre (Incentive+) est offerte à tout demandeur d'emploi qui suit et réussit une formation relative à une telle profession. En Croatie, depuis septembre 2019, la récente loi sur l'éducation des adultes devrait remédier aux inconvénients du système actuel d'éducation des adultes et l'aligner sur le cadre croate de certification (CROQF). La Lettonie a renforcé le soutien à l'apprentissage des personnes salariées en entreprise, en allouant 18 millions d'EUR de financement du FEDER à cet effet. En février 2019, le Portugal a adopté une mesure pour répondre à des besoins spécifiques concernant les ressources humaines dans l'administration publique, avec l'objectif de créer un modèle d'apprentissage tout au long de la vie permettant aux fonctionnaires d'accéder à des certificats d'enseignement et professionnels. Le nouveau programme «*Skills to Advance*» approuvé en Irlande est destiné à soutenir les groupes vulnérables, y compris les personnes peu qualifiées. Cette nouvelle mesure permettra d'apporter un soutien ciblé aux groupes vulnérables au sein de la main-d'œuvre irlandaise, notamment aux personnes moins qualifiées ayant besoin de davantage de possibilités de progresser dans leur carrière, pour soutenir le maintien des personnes au travail et éviter le déplacement de travailleurs, ou pour saisir les nouvelles opportunités d'emploi.

La réduction du chômage des jeunes et le soutien à la transition des jeunes de l'éducation et la formation vers le marché du travail restent des priorités importantes. Chaque année depuis 2014, plus de 5 millions de jeunes ont adhéré au dispositif de garantie pour la jeunesse et 3,5 millions ont accepté une offre d'emploi, de formation continue, de stage ou d'apprentissage. Toutefois, dans de nombreux États membres, la proportion estimée de NEET inscrits au dispositif tout au long de l'année reste inférieure à 50 %. Cependant, la couverture limitée dans de nombreux pays est probablement liée à la composition changeante

de la population des NEET (la part des NEET au chômage dans le total s'est réduite) et aux baisses du nombre global de NEET (voir chapitre 3.2.1 pour plus de précisions à ce sujet). Étant donné que les résultats des jeunes sur le marché du travail se sont considérablement améliorés, les mesures qui sous-tendent la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse deviennent plus ciblées.

Les États membres intensifient leurs efforts de sensibilisation, rendant les services plus accessibles aux jeunes et veillant à mieux détecter ceux qui en ont besoin. En Espagne, au titre du *plan d'action pour l'emploi des jeunes 2019-2021*, 3 000 nouveaux conseillers pour les jeunes demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée seront recrutés. À Chypre, un projet de sensibilisation vise à toucher 4 000 NEET inactifs et à les aider à entrer dans la vie active par le biais de conseils et d'une offre de formation adaptée à leurs besoins. Toujours à Chypre, une campagne de communication cherche à inciter les jeunes à se rendre au service public de l'emploi (SPE) pour adhérer au dispositif de garantie pour la jeunesse. Cette campagne cherche à associer des acteurs du secteur de la jeunesse qui sont en mesure d'atteindre des NEET issus de contextes différents (pauvreté, handicap, faible niveau d'instruction ou minorité ethnique et migrants).

De nouvelles mesures ont également été mises en place afin de mieux soutenir les jeunes défavorisés à de multiples égards. En Irlande, le programme YESS (*Youth Employment Support Scheme*) d'aide à l'emploi des jeunes propose des stages aux jeunes demandeurs d'emploi qui sont des chômeurs de longue durée ou sont confrontés à des obstacles à l'emploi. Les participants acquièrent des compétences professionnelles et sociales de base dans un environnement propice lors du stage. En France, un dispositif volontaire destiné aux entreprises pour la formation et le recrutement de jeunes vise à mobiliser 10 000 entreprises au minimum pour que celles-ci proposent un stage, un apprentissage ou un emploi. L'objectif est de mettre en place un partenariat public/privé dans la lutte contre le chômage élevé des jeunes en zone urbaine défavorisée. Le Portugal a adopté des mesures portant sur des stages professionnels pouvant être convertis en recrutement permanent au moyen de subventions directes à l'embauche des jeunes et des chômeurs de longue durée. Par la suite, en 2019, des modifications ont été apportées pour rendre ces mesures plus efficaces et efficaces, en rationalisant le processus d'analyse des candidatures et en veillant à ce que les SPE répondent dans des délais adéquats.

Encadré 2. Tirer pleinement parti du Fonds social européen (FSE)

Le Fonds social européen (FSE) est l'un des principaux instruments dont dispose l'UE pour aider à remédier aux problèmes recensés dans les recommandations par pays. Il contribue à un emploi durable et de qualité, à la promotion de l'inclusion sociale, à l'investissement dans l'éducation et la formation et au renforcement des capacités institutionnelles. Avec l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), qui soutient les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation, pas loin de 93 milliards d'EUR sont investis dans le capital humain, pour aider les Européens à développer leurs compétences et assurer leur avenir.

Plus de 26 millions de participants ont bénéficié de l'aide du FSE et de l'IEJ entre 2014 et fin 2018, dont près de 4 millions de chômeurs de longue durée (15 %). Les jeunes de moins de 25 ans (43 % du nombre total de participants) et les personnes peu qualifiées ayant suivi un enseignement primaire ou un premier cycle d'enseignement secondaire (48 % du nombre total de participants) constituent les principaux groupes cibles de ces interventions. La mise en œuvre, qui a connu une forte accélération en 2017 et 2018, devrait se poursuivre à bon rythme

jusqu'à la fin de la période de programmation. Sur les 26 millions de participants dénombrés jusqu'à la fin 2018:

- 2,7 millions de participants avaient trouvé un emploi;
- 3,6 millions de participants avaient acquis une qualification;
- 1,4 million de participants suivaient des études ou une formation après avoir participé à des activités financées par l'UE.

De plus, à la fin 2018, 2,7 millions de jeunes ont bénéficié de mesures financées au titre de l'IEJ, dont plus d'un million se sont vu offrir un emploi, ont acquis une qualification ou ont suivi un enseignement ou une formation continue après avoir bénéficié de ce soutien.

Les négociations entre le Parlement européen et le Conseil sur la proposition de la Commission relative au Fonds social européen plus pour 2021-2027 (FSE+) sont en cours. Sur la base de cette proposition, le FSE+ permettrait, dans le cadre plus large des Fonds structurels et d'investissement européens, d'axer le soutien sur les problèmes recensés dans le cadre du Semestre européen. C'est dans ce but que les rapports par pays 2019 (notamment leurs nouvelles annexes D) ont identifié des domaines prioritaires d'investissements publics et privés dans les États membres pour servir de base à la programmation des futurs fonds structurels.

De plus, les États membres ont pris des mesures pour renforcer les incitations au recrutement ciblant les groupes désavantagés sur le marché du travail, tant du côté des employeurs que des travailleurs. La Roumanie a mis en place des incitations supplémentaires pour les employeurs, en vue du recrutement de personnes en situation de vulnérabilité. Avec ces modifications, les employeurs qui embauchent, sous contrat permanent, des chômeurs âgés de plus de 45 ans, des parents isolés au chômage, des chômeurs de longue durée ou des jeunes NEET bénéficient d'un montant mensuel de 2 250 RON (environ 475 EUR) pour chaque personne recrutée parmi ces groupes pour une durée de 12 mois. Ils sont tenus de maintenir l'emploi pour une durée minimum de 18 mois. La Suède a également adopté des mesures en faveur des nouveaux arrivants sur le marché du travail. En 2020, des déductions à l'entrée seront mises en application, à savoir que l'employeur sera exonéré de cotisations au cours des deux premières années lorsqu'il recrute des personnes dont il s'agit du premier emploi. Pour les jeunes âgés de moins de 18 ans, la contribution patronale a été réduite en août 2019 et complètement supprimée en 2020. La Slovénie a renoncé au «complément d'activité» dans la législation relative à l'assistance sociale en espèces. L'objectif est d'accélérer le retour ou l'entrée des bénéficiaires d'une assistance sociale sur le marché du travail et d'améliorer la couverture sociale des personnes. Le pays cherche également à fournir une assistance globale aux personnes, en les aidant à s'en sortir en cas de vulnérabilité sociale.

Plusieurs États membres poursuivent leurs efforts pour encourager la participation des travailleurs âgés au marché du travail, tout en garantissant des pensions adéquates à ceux qui ne sont plus capables de travailler. Dans le contexte du vieillissement de la population, il est essentiel de travailler plus longtemps pour préserver et améliorer l'adéquation des pensions de retraite. Les politiques en matière de retraite (et les politiques fiscales) sont des outils appropriés pour inciter les travailleurs à prolonger leur vie active. De telles incitations peuvent notamment consister à trouver un équilibre entre imposition implicite et prestations en matière de retraite, un système de bonus et de malus selon que l'on part à la retraite après ou avant l'âge prévu et la possibilité de combiner pensions et travail. Selon le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites (Commission européenne, 2019), de telles

politiques jouent un rôle plus important que les mesures prises à un stade plus précoce de la carrière pour encourager le report du départ à la retraite. En ce sens, la Flandre (Belgique) a pris des mesures ciblées pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés; notamment en augmentant la subvention maximale à l'emploi d'un travailleur âgé, en exonérant l'employeur de toute cotisation pendant deux ans après le recrutement d'un travailleur âgé au chômage (55 ans ou plus) et en augmentant le plafond salarial auquel les mesures ciblées s'appliquent.

L'Allemagne a pris des mesures en vue du retour à l'emploi des chômeurs de longue durée âgés par le biais d'une subvention à l'emploi sur cinq ans réduisant les coûts de la main-d'œuvre. La condition est que le chômeur de longue durée ait perçu l'allocation de chômage «Hartz IV» pendant au moins six des sept dernières années. Dans le cadre du programme d'action pour lutter contre la précarité et encourager la négociation collective, établi par la *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, le Portugal a adopté des mesures apportant un soutien à l'embauche aux entreprises recrutant simultanément un jeune chômeur (ou un jeune à la recherche d'un premier emploi) et un chômeur de longue durée âgé (de plus de 45 ans). L'aide n'est accordée, en règle générale, qu'en cas de contrat permanent. Cette aide comporte en outre des exonérations partielles ou totales des cotisations sociales patronales. Toutefois, les politiques portant sur la fin de carrière et visant à encourager le prolongement de la vie active doivent s'accompagner de mesures garantissant des pensions d'un montant adéquat pour ceux qui ne sont plus capables de travailler. Ainsi, l'Autriche a réformé son régime à temps partiel pour les travailleurs âgés (*Altersteilzeit*). Afin de maintenir les salariés plus longtemps dans la vie active, l'Autriche a augmenté l'âge d'accès à ce régime en deux étapes. Pour les hommes, l'âge d'admissibilité passe de 58 à 59 ans (en 2019), puis à 60 ans (en 2020). Pour les femmes, il augmente de 53 à 54 ans (en 2019), puis à 55 ans (en 2020). Le gouvernement italien a diminué l'âge de départ à la retraite pour certaines catégories de travailleurs âgés dont la somme de l'âge et des années de cotisations atteint 100 années (exigence minimale: être âgé d'au moins 62 ans et avoir cotisé pendant au moins 38 ans). Enfin, en Espagne, l'aide aux chômeurs de longue durée âgés a été adaptée. Par rapport au régime précédemment en place, i) les chômeurs de longue durée sont admissibles dès 52 ans au lieu de 55 ans, ii) la durée maximale d'octroi de la prestation est prolongée jusqu'à ce que le travailleur atteigne l'âge légal de départ à la retraite (65 ans), iii) la base de calcul des cotisations au régime de retraite payée par l'État augmente de 53 % (de 859 EUR mensuels en 2018 à 1 313 EUR mensuels en 2019) et iv) le critère des conditions de ressources sera calculé au niveau individuel et plus à celui du ménage.

La participation à des services d'éducation et d'accueil de haute qualité pour la petite enfance est fondamentale pour un apprentissage tout au long de la vie réussi, le développement personnel et une meilleure employabilité plus tard dans la vie. La recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance plaide pour des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance qui soient accessibles, abordables et inclusifs, ainsi que pour l'amélioration de la mise au point des programmes destinés à la petite enfance afin que ceux-ci contribuent au bien-être des enfants et répondent à leurs besoins éducatifs. Au cours de l'année écoulée, la France a décidé de garantir progressivement l'accès universel à des services de garde d'enfants, de la naissance à l'âge de trois ans, octroie des prestations sociales en nature et a instauré une garantie de paiement de la pension alimentaire pour les parents isolés. En Suède, l'éducation préscolaire est une partie obligatoire du cycle scolaire depuis l'automne 2018 et les autorités suédoises ont adopté un nouveau programme davantage axé sur l'apprentissage, notamment la lecture et les compétences numériques. Le gouvernement slovaque a élargi la gratuité des places en crèche à tous les enfants issus de

familles désavantagées sur le plan socio-économique (indépendamment de l'âge) depuis septembre 2018 et a abaissé l'âge de scolarité obligatoire à cinq ans (effectif à partir de septembre 2020).

Les États membres poursuivent les efforts dans le domaine des services d'accueil de la petite enfance afin de lever les obstacles à l'emploi des femmes. Le programme d'éducation de la petite enfance a été adopté par l'Irlande en septembre 2018 et accorde à tous les enfants, dès l'âge de 2 ans et 8 mois et jusqu'à l'âge de scolarité obligatoire, le droit à deux années d'éducation préscolaire subventionnée, à raison de trois heures par jour. La *loi d'aide à la garde des enfants* de 2018 est un élément essentiel dans la création d'un régime abordable de garde d'enfants, qui prévoit une approche nouvelle pour rendre abordable l'accès à des structures d'accueil de qualité. De plus, cette loi confère une dimension législative au régime de garde d'enfants abordable (*Affordable Childcare Scheme*), en remplaçant quatre régimes ciblés de garde d'enfants qui existaient auparavant mais n'étaient pas des régimes légaux. En janvier 2019, l'Italie a augmenté l'aide aux frais d'inscription annuels de 1 000 EUR à 1 500 EUR pour la participation à l'école maternelle et l'aide à domicile pour les enfants de moins de trois ans atteints de maladies chroniques graves. La Roumanie investit des fonds FSE pour soutenir la consolidation du réseau de parents d'accueil. De plus, la *réforme finlandaise du système d'éducation et d'accueil de la petite enfance* est entrée en vigueur en septembre 2018. Cette réforme adapte ce système finlandais aux évolutions de la société et du marché du travail en renforçant les compétences du personnel, en mettant en place des incitations pour encourager les diplômés de l'enseignement supérieur à travailler dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance, et en mettant l'accent sur la pluridisciplinarité des équipes. Le souci du bien-être et des intérêts des enfants est renforcé et considéré comme une priorité.

Une répartition équilibrée des congés rémunérés entre les femmes et les hommes peut s'avérer particulièrement bénéfique pour la promotion de l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant. Au cours des dernières années, de nombreux États membres ont amélioré leur système de congés familiaux et encouragé tout particulièrement les pères à exercer leurs droits à cet égard⁹². Début 2018, la Tchéquie a modifié sa législation relative à l'accompagnement social pour renforcer la flexibilité de l'allocation parentale; les parents peuvent à présent choisir le montant mensuel et le moment de la perception (pendant quatre ans au maximum). La somme totale maximale octroyée s'élève à 220 000 CZK (environ 8 617 EUR). De plus, le bénéfice de la prestation ne dépendra pas de l'inscription à un système formel d'accueil d'enfants. La Tchéquie a également modifié sa *loi relative à l'assurance maladie* en introduisant un congé parental d'une semaine pour les pères et une allocation de paternité. Il s'agit certes d'un pas dans la bonne direction, qui reste toutefois en deçà des dispositions de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, laquelle prévoit deux semaines de congé de paternité rémunéré ainsi que deux mois non transférables de congé parental pour les pères. En Espagne, une modification législative adoptée en mars 2019 a remplacé le congé de maternité/paternité par un congé parental de 16 semaines pour chaque parent. La loi prévoit une mise en œuvre progressive. Le parent autre que la mère biologique aura droit à un congé de 8 semaines en 2019 (5 en 2018), 12 semaines en 2020 et, enfin, 16 semaines en 2021. D'autres mesures contenues dans cette même loi visent également à renforcer l'égalité hommes-femmes, telles que: i) l'obligation de négocier des plans en matière d'égalité a été étendue aux entreprises occupant plus de

⁹² Eurofound (2019), *Parental and paternity leave – Uptake by fathers* (Congé parental et de paternité – recours des pères à ces possibilités), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

50 salariées (250 salariées auparavant), et ii) le règlement sur l'égalité de rémunération a été modifié pour définir ce que l'on entend par «emplois de valeur égale» et pour imposer à l'employeur l'obligation de tenir un registre des salaires moyens des hommes et des femmes (toute différence de salaire moyen dépassant 25 pour cent entre les deux doit être justifiée) et iii) les cotisations de sécurité sociale sont supprimées pour les aidants informels.

En Irlande, depuis le 1^{er} septembre 2019, les parents peuvent prendre 22 semaines de congé parental non rémunéré à chaque naissance. Le congé doit être pris avant le douzième anniversaire de l'enfant. Avant le 1^{er} septembre 2019, le congé parental était d'une durée de 18 semaines et la limite pour les prendre était le huitième anniversaire de l'enfant. Des progrès supplémentaires ont été accomplis dans le domaine avec l'introduction d'un nouveau système permettant aux parents de prendre deux semaines de congé rémunéré pendant la première année de leur nouveau-né. Ce nouveau système est en vigueur depuis novembre 2019. En 2019, les Pays-Bas ont adopté un projet de loi faisant passer la durée du congé de paternité de 2 à 5 jours et permettant aux pères de prendre 5 semaines de congé supplémentaires à partir de juillet 2020, et ce au cours des 6 premiers mois suivant la naissance. De plus, les congés en cas d'adoption ou pour l'arrivée d'un enfant placé ont été prolongés de 4 à 6 semaines. En décembre 2018, le Portugal a introduit un plan en quatre axes encourageant un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale en tant que condition d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes et d'une citoyenneté pleine et entière, qui rend possible la liberté de choix dans toutes les dimensions de la vie, sur la base du socle européen des droits sociaux. Le premier axe est un pacte en faveur de la conciliation des différentes composantes de la vie, formé de mesures destinées à encourager les employeurs à adopter des pratiques propices à la conciliation et à les diffuser; deuxièmement, le *pacte de conciliation dans l'administration publique* représente l'engagement des administrations publiques centrales et locales à promouvoir cette conciliation. Le troisième axe consiste en un ensemble d'équipements, de services et d'incitations visant à faciliter la conciliation dans les domaines des soins, de l'éducation, des transports et de la santé. Le quatrième axe, intitulé «*Savoir concilier*», ajoute des mesures menant à la production de connaissances et à leur diffusion, pour soutenir l'élaboration de nouvelles actions. En Autriche, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que les 24 mois du congé parental soient pris en compte dans le calcul des droits fondés sur l'ancienneté, par exemple pour les augmentations automatiques du salaire, le droit aux congés annuels, les délais de préavis ou les prestations d'assurance maladie dans des secteurs tels que le commerce de détail, où la main-d'œuvre féminine est très nombreuse.

D'autres mesures de lutte contre la discrimination visant à promouvoir le travail des femmes ont été prises dans quelques États membres. En août 2018, la France a adopté une loi introduisant des mesures de lutte contre les violences sexistes sur le lieu de travail et comprenant 5 domaines: 1) la promotion du dialogue social, 2) la formation des inspecteurs, 3) des campagnes d'information, 4) l'aide aux victimes au sein des entreprises et; 5) des outils permettant de sanctionner les pratiques discriminatoires tels que les brigades anti-discrimination (BADI). En adoptant la *stratégie nationale 2018-2030 pour l'égalité et la lutte contre la discrimination*, le Portugal a cherché à définir des objectifs stratégiques spécifiques en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le genre et d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de fusionner le plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le plan d'action national pour la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences domestiques et le plan d'action national de lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles. Dans le domaine d'action du *programme pour l'égalité sur le*

marché du travail et dans l'entreprise, la stratégie portugaise renforce la lutte contre la ségrégation de genre au travail, la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale, en encourageant le dialogue avec les partenaires sociaux. Pour la première fois, un programme spécifique de lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles est défini, des mesures étant prévues dans des domaines d'intervention prioritaires tels que l'information, la formation et les politiques sectorielles.

Plusieurs États membres ont pris des mesures pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La plupart des nouvelles initiatives étaient au moins partiellement liées à des mesures de transparence des salaires, conformément à la recommandation faite par la Commission européenne en 2014 (2014/124/UE). L'Allemagne et le Royaume-Uni ont commencé leur premier cycle de rapports sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2018, et un rapport du parlement britannique a recommandé l'extension des exigences en matière d'établissement de rapports sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes^{93 94}. L'Irlande a publié en 2019 un projet de loi concernant l'information sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (*Gender Pay Gap Information Bill*), qui obligera les entreprises à publier des informations sur les écarts de rémunération fondés sur le sexe⁹⁵. En septembre 2018, la France a introduit un «index de l'égalité salariale» reposant sur cinq indicateurs distincts d'égalité des sexes. Les entreprises sont tenues d'assurer la transparence de leurs résultats obtenus en matière d'égalité salariale, les contrôles de l'inspection du travail ont été renforcés et une campagne de promotion a été lancée pour lutter contre les stéréotypes liés au genre à l'embauche. L'index de l'égalité salariale est obligatoire pour les entreprises comptant plus de 50 salariés. Les entreprises qui atteignent le seuil des 50 salariés bénéficieront d'une période de grâce de trois ans avant d'être soumises à cette obligation. Les entreprises de 1 000 salariés ou plus avaient jusqu'au 1^{er} mars 2019 pour publier leurs résultats en matière d'égalité des sexes, alors que les entreprises de 251 à 999 salariés ont jusqu'au 1^{er} septembre, et celles de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020.

Le Portugal a également introduit une législation pour remédier à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les mesures comprennent un rapport annuel sur les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une évaluation par entreprise, par profession et par niveau de qualification (applicables aux entreprises de plus de 250 salariés au cours des deux premières années, puis aussi à celles de plus de 50 salariés). Des actions spécifiques de l'inspection du travail et des sanctions à l'encontre des employeurs en cas de traitement discriminatoire sont également envisagées. Afin de lutter contre la ségrégation verticale, le plan «Égalité des conditions de travail: égalité de rémunération; protection de la parentalité; conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale» a pour but de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions. Il établit des seuils minimaux en ce qui concerne la présence féminine dans les conseils d'administration des entreprises publiques à partir de 2018

⁹³ Eurofound (2019), *Slow start for gender pay transparency in Germany* (Démarrage difficile pour la transparence en matière d'écart salarial entre hommes et femmes en Allemagne), blog d'Eurofound, 4 février 2019.

⁹⁴ Eurofound (2018), *United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018* (Royaume-Uni: Dernières évolutions dans le domaine de la vie active, 3^e trimestre 2018), Claire Evans.

⁹⁵ Eurofound (2019), *Ireland: Latest working life developments Q2 2019* (Irlande: Dernières évolutions dans le domaine de la vie active, 2^e trimestre 2019), Farrelly, R.

(33,3 %) et des entreprises cotées (20 % et, à partir de 2020: 33,3 %). Le but recherché est aussi d'encourager une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions des administrations publiques; d'effectuer les nominations à des postes dans les organismes publics sur la base des compétences, des qualifications, de l'expérience et de la formation légalement requises, et de respecter un seuil minimum pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes en réservant 40 % de postes dans les organismes publics à chaque sexe.

Plusieurs États membres mettent en œuvre des actions pour aider les ressortissants de pays tiers à intégrer le marché du travail, souvent en combinaison avec de la formation linguistique. Plusieurs États membres (notamment la Grèce, la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et le Luxembourg) ont introduit des changements majeurs sous la forme de plans d'action ou de stratégies révisés ou nouveaux afin de répondre à la nécessité d'intensifier les efforts en matière d'intégration à long terme et de consolider les efforts de toutes les parties prenantes. De plus, quelques États membres ont élargi leur palette de mesures d'intégration, tandis que certains ont simultanément augmenté la participation obligatoire à un ensemble de cours de langues et de cours d'intégration. Par exemple, l'offre de cours de langues à des ressortissants de pays tiers a été notablement améliorée en Belgique (Wallonie, Flandre et communauté germanophone), en Finlande, en France, à Malte et en Allemagne (cours de langue liés à l'emploi). En Suède, un nouveau cadre réglementaire applicable aux SPE suédois a permis de renforcer les parcours vers l'emploi des immigrants nouvellement arrivés. La Suède a également réformé son système de subventions à l'emploi et a introduit, en juillet 2019, une nouvelle mesure de soutien portant sur des «emplois introductifs»; elle a également accordé des financements supplémentaires en faveur des «itinéraires pour l'emploi local» (en place depuis 2017), qui consistent généralement en une formation pertinente sur le marché du travail, des cours de suédois pour les immigrants et des stages. En décembre 2018, la Finlande a financé dans cinq villes des «centres de compétences pour les immigrants», dans lesquels les municipalités, les institutions du marché du travail et les établissements d'enseignement orientent de manière flexible les clients vers de la formation et vers le marché du travail. Les Pays-Bas ont révisé leur approche de l'intégration en accordant plus d'attention à l'intégration sur le marché du travail. En 2019, le gouvernement néerlandais a lancé huit actions expérimentales pour améliorer l'efficacité des instruments destinés à promouvoir la participation au marché du travail et la situation sur le marché du travail des citoyens néerlandais issus de l'immigration. Ces actions comprennent notamment: la combinaison d'un apprentissage et d'une expérience de travail, l'accompagnement intensif des groupes vulnérables, le soutien à l'orientation des étudiants de l'enseignement professionnel et l'évaluation de la diversité culturelle au sein des entreprises. En Espagne, la majorité des mesures destinées à améliorer l'employabilité ont été mises en œuvre dans le cadre de la «stratégie d'activation pour l'emploi 2017-2020», tandis que le secrétaire d'État aux migrations a également apporté un soutien financier en faveur de l'inclusion sociale et professionnelle des immigrants. En France, la réforme de la politique d'intégration, adoptée en juin 2018 et mise en œuvre à partir de 2019, comporte un nouveau volet consacré à l'intégration professionnelle et au bilan des compétences dans le cadre du «contrat d'intégration républicaine (CIR)», une formation linguistique complémentaire à la suite du CIR, si nécessaire, et un recours plus systématique aux services publics de l'emploi.

Outre les mesures ciblant directement les ressortissants de pays tiers, les États membres ont également pris des mesures pour fournir des ressources et des outils aux services publics de l'emploi, aux autorités locales et aux employeurs afin de soutenir l'intégration. La France a mis en place une collaboration structurée entre les services

d'immigration, de formation et de l'emploi. Au Royaume-Uni, des fonds supplémentaires ont été attribués à Jobcentre Plus pour aider davantage de personnes issues de communautés ségréguées à trouver un emploi. En Lettonie, un manuel relatif à l'intégration sur le lieu de travail a été élaboré; il consigne les bonnes pratiques en matière d'intégration des nouveaux arrivants sur le lieu de travail et de gestion de la diversité. L'Estonie apporte un soutien aux personnes hautement qualifiées via la Maison internationale d'Estonie, qui propose des services aux employeurs locaux dans le cadre du recrutement d'experts étrangers, ainsi qu'aux nouveaux arrivants étrangers et à leurs conjoints (informations sur la vie en Estonie, programmes linguistiques et orientation professionnelle).

Les États membres ont adopté des mesures pour améliorer le niveau d'éducation des ressortissants de pays tiers et des enfants issus de l'immigration. La Finlande, l'Estonie et la Belgique ont spécifiquement cherché à augmenter la participation des enfants de ressortissants de pays tiers aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, et ont apporté des modifications à leurs politiques dans ce but. À ce titre, à l'automne 2018, le gouvernement finlandais a lancé un projet pilote proposant des services gratuits d'éducation et d'accueil de la petite enfance à temps partiel pour les enfants de cinq ans. La Flandre (Belgique) a adopté une stratégie visant à renforcer la participation à l'éducation préscolaire (2,5 à 5 ans) en accordant une attention particulière aux enfants issus de l'immigration, tandis que la Belgique (au niveau fédéral) a réduit l'âge de la scolarité obligatoire de 6 ans à 5 ans. La France a doublé le nombre d'ateliers destinés aux parents d'élèves nés à l'étranger afin de renforcer leur intégration, ainsi que le nombre de programmes d'enseignement du français comme langue étrangère pour les étudiants souhaitant poursuivre leurs études en France. La Lituanie a introduit une nouvelle politique prévoyant l'affectation d'un auxiliaire d'enseignement dans chaque école accueillant des enfants issus de l'immigration parmi ses élèves. En Espagne, un nouveau programme a été adopté pour aider les régions à réduire le nombre de jeunes quittant prématurément le système d'éducation et de formation. Ce programme vise à soutenir les centres d'enseignement et les étudiants dans des environnements et milieux vulnérables sur le plan socio-économique (migrants, Roms, élèves ayant des besoins éducatifs particuliers) et à renforcer les compétences du corps enseignant pour faire face à la diversité des élèves dans la salle de classe. Au Luxembourg, un service de médiation a été mis sur pied; il comprend un médiateur chargé des questions liées à la scolarité des enfants issus de l'immigration, aux besoins éducatifs particuliers et au décrochage scolaire.

Les États membres ont également entrepris des réformes visant à reconnaître et/ou valider les qualifications ou les compétences des ressortissants de pays tiers. Par exemple, dans le cadre de la nouvelle loi sur l'immigration d'une main-d'œuvre qualifiée (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) adoptée en juin 2019, l'Allemagne a simplifié la reconnaissance des qualifications professionnelles délivrées par des pays tiers. Depuis juin 2018 et pour une période de trois ans, la Grèce soutient le passeport européen des qualifications pour les réfugiés (Conseil de l'Europe), qui vise à fournir une méthodologie valable en vue de l'évaluation des qualifications des réfugiés ayant achevé intégralement ou partiellement des études du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un niveau supérieur (y compris les qualifications pour lesquelles les documents sont insuffisants ou manquants). La Finlande a publié un guide pour faciliter la reconnaissance des qualifications des enseignants étrangers. Le gouvernement flamand (Belgique) a approuvé un décret sur la reconnaissance des compétences acquises afin de permettre aux personnes concernées d'obtenir une certification de leurs compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle, au bénévolat et à la formation.

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. La Belgique a rationalisé le processus en combinant les procédures d'obtention d'un titre de travail et de séjour. En Flandre, la liste des métiers en pénurie de main-d'œuvre a été élargie et le seuil salarial a été abaissé pour les personnes hautement qualifiées âgées de moins de 30 ans ainsi que pour les infirmiers/infirmières. Malte, l'Autriche, le Portugal, la Slovaquie et la Lituanie ont simplifié les modalités de demande d'un titre de travail ou de séjour pour les travailleurs de pays tiers, tandis que l'Allemagne a adopté une réforme plus large facilitant l'immigration des travailleurs qualifiés de pays tiers, y compris des modifications des procédures relatives aux visas, la reconnaissance des qualifications étrangères et un renforcement du soutien linguistique. La France a encouragé l'arrivée de ressortissants étrangers hautement qualifiés en établissant des procédures simplifiées et des structures d'accueil spécifiques, et elle a prolongé sa carte de séjour pluriannuel connue sous l'appellation «passeport talent». Les entrepreneurs et investisseurs étrangers ont également été visés par des changements législatifs et politiques dans les États membres, qui ont mis en place de nouveaux parcours pour les attirer ou améliorer le suivi de leur arrivée et de leur séjour. Par exemple, la Finlande et le Portugal ont introduit, à l'intention des entrepreneurs, un nouveau programme de visa pour les jeunes pousses.

Plusieurs actions récentes au niveau des États membres ciblent spécifiquement les réfugiés et/ou les demandeurs d'asile. Par exemple, en Allemagne, une nouvelle loi (loi sur l'emploi des ressortissants étrangers) adoptée en juin 2019 prévoit une amélioration de l'accès aux cours d'intégration et aux cours d'allemand spécifiques à un emploi, et un appui à la formation pour différents groupes de demandeurs d'asile. Cette loi a également réformé l'accès aux prestations dans le but de motiver les demandeurs d'asile à suivre une formation et de permettre aux réfugiés de s'engager dans le bénévolat⁹⁶. Au Danemark, le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu de prolonger jusqu'au 30 juin 2022 le programme d'éducation de base en faveur de l'intégration (IGU) (combinaison de cours de langue, d'apprentissage et d'enseignement professionnel pour les migrants et les réfugiés âgés entre 18 et 39 ans arrivés récemment). En France, dans le contexte de la stratégie nationale pour l'accueil et l'intégration des réfugiés, qui vise notamment à soutenir l'accès à la formation et à l'emploi des réfugiés, le service public de l'emploi (Pôle-Emploi) a publié en septembre 2018 une brochure, traduite en plusieurs langues, contenant des conseils utiles dans le cadre de la recherche d'un emploi. En outre, plusieurs États membres ont dernièrement concentré leurs efforts sur l'intégration des migrantes récemment arrivées. Le ministère irlandais de la justice et de l'égalité a financé 7 nouveaux projets en 2019 afin de soutenir l'intégration sur le marché du travail des femmes réfugiées, tandis que la Suède a également débloqué des fonds publics supplémentaires pour des projets pertinents, tels qu'une initiative ayant pour objectif de fournir des informations sur le marché du travail suédois aux demandeuses d'asile.

Plusieurs États membres encouragent l'emploi des personnes handicapées. En Flandre (Belgique), un nouveau programme ciblant les chômeurs atteints d'un handicap et les chômeurs de longue durée a été introduit par la réforme des programmes de formation professionnelle individuelle. Il peut durer 52 semaines et ne coûte rien aux employeurs. De plus, les formations interprofessionnelles sont gratuites pour les participants, et les frais de

⁹⁶ La loi relative aux prestations octroyées aux demandeurs d'asile a été réformée: les prestations que perçoivent les demandeurs d'asile seront maintenues au-delà de 15 mois. Cette réforme vise à remédier au problème des réfugiés qui quittent prématurément les formations et les cours menant à un diplôme.

transport et de garde d'enfants sont remboursés. La Bulgarie a instauré des quotas obligatoires imposant aux employeurs de recruter des personnes handicapées (un salarié handicapé pour les entreprises de 50 à 99 salariés, 2 % des effectifs moyens pour les entreprises de 100 salariés ou plus), ainsi que des subventions spécifiques pour les employeurs, des services spécifiques dans les agences pour l'emploi et des centres pilotes pour l'emploi protégé. La Tchéquie a introduit des prestations pour soins de longue durée afin que les personnes disposant d'une assurance maladie soient justement indemnisées pour la perte de revenus résultant d'une interruption de carrière pour prodiguer des soins de longue durée à un proche. La Croatie a adopté des quotas pour l'emploi des personnes handicapées: les entreprises employant au minimum 20 salariés doivent recruter des travailleurs handicapés à hauteur de 3 % du nombre total de salariés. Les employeurs qui ne respectent pas cette obligation doivent payer une amende. De plus, des subventions salariales sont versées par l'institut pour la formation, la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Au Danemark, le gouvernement a prévu d'affecter 128,4 millions de DKK (environ 17 millions d'EUR) au renforcement des possibilités d'emploi et de formation pour les personnes handicapées sur la période 2019-2022, dans le cadre de l'accord de 2019 relatif aux fonds d'ajustement des taux (*Satspuljeaftale*). La Finlande met en œuvre un programme d'employabilité destiné à améliorer l'évaluation individuelle des services dont ont besoin les chômeurs de longue durée et les personnes partiellement aptes à travailler. Elle a augmenté les allocations de réadaptation afin de promouvoir l'emploi des personnes partiellement aptes à travailler, ainsi que la dotation pour les salaires subventionnés. La France a adopté plusieurs mesures relatives au champ d'application de la loi intitulée «Liberté de choisir son avenir professionnel». Elles portent essentiellement sur: 1) la simplification des obligations déclaratives des employeurs; 2) la généralisation des programmes d'accompagnement; 3) la modification du périmètre de l'obligation d'employer 6 % de personnel handicapé; 4) la déclaration obligatoire des actions menées par l'entreprise pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées; 5) le renouvellement, tous les trois ans, des conventions collectives en matière de handicap. L'Allemagne subventionne pendant cinq ans l'emploi des chômeurs de longue durée âgés de plus de 25 ans, y compris ceux qui souffrent d'un handicap grave. En Roumanie, les employeurs perçoivent des subventions s'ils recrutent des diplômés des établissements d'enseignement dans le cadre d'un contrat de travail permanent; ces subventions sont versées pendant une période de 12 mois (18 mois dans le cas du recrutement de diplômés handicapés).

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

La présente section examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 7, qui recommande aux États membres d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et l'efficacité du dialogue social. Il s'agit notamment de trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité dans les politiques du marché du travail, de prévenir la segmentation des marchés du travail, de lutter contre le travail non déclaré et de favoriser la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée, de garantir des politiques actives du marché du travail et des services publics de l'emploi efficaces, de fournir des prestations de chômage adéquates qui découragent le moins possible un retour rapide à l'emploi, et de promouvoir la mobilité des travailleurs et des apprenants. La ligne directrice recommande aux États membres d'assurer une participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes, notamment en soutenant le renforcement des capacités. Elle prévoit également que les États membres prennent en compte l'expérience des organisations de la société civile concernées, en s'appuyant sur les pratiques nationales existantes. Le chapitre commence par introduire les indicateurs clés mettant en évidence les principales difficultés dans ce domaine, tout en soulignant les avantages qu'il y a à assouplir les règles rigides de protection de l'emploi et en promouvant des marchés du travail ainsi que des institutions et des politiques sociales efficaces et bien coordonnés. La section 3.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines.

3.3.1 Indicateurs clés

Les lignes directrices pour l'emploi encouragent la prévention de la segmentation du marché du travail, qui continue à poser problème dans plusieurs États membres. Dans certains États membres, des différences importantes subsistent dans les conditions de travail. Certaines personnes bénéficient de carrières stables leur offrant de bonnes perspectives, tandis que d'autres sont prises dans l'engrenage des emplois non qualifiés qui ne leur offrent qu'un accès réduit à la formation et à la protection sociale, et généralement de plus mauvaises conditions de travail et moins de bien-être. Ces différences ne sauraient être exclusivement attribuées à des différences dans les niveaux de productivité⁹⁷. La segmentation du marché du travail peut, lorsqu'elle est enracinée, accroître les inégalités, réduire la cohésion sociale et ralentir la croissance économique, car elle est associée à une moindre demande globale ainsi qu'à une productivité, un développement du capital humain et une mobilité sociale plus faibles. Deux principes du socle européen des droits sociaux soutiennent les efforts pour relever ces défis. Les principes 5 («Emplois sûrs et adaptables») et 7 («Des informations concernant les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement») visent notamment à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs indépendamment du type de la relation de travail, tout en mettant l'accent sur la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée.

La segmentation du marché du travail, mesurée par la part de travailleurs sous contrat temporaire, concerne plusieurs États membres. Au niveau de l'UE (graphique 46), la part des salariés sous contrat temporaire dans le total des salariés a oscillé autour de 14 % en moyenne au cours des dix dernières années (voir également le chapitre 1), avec toutefois

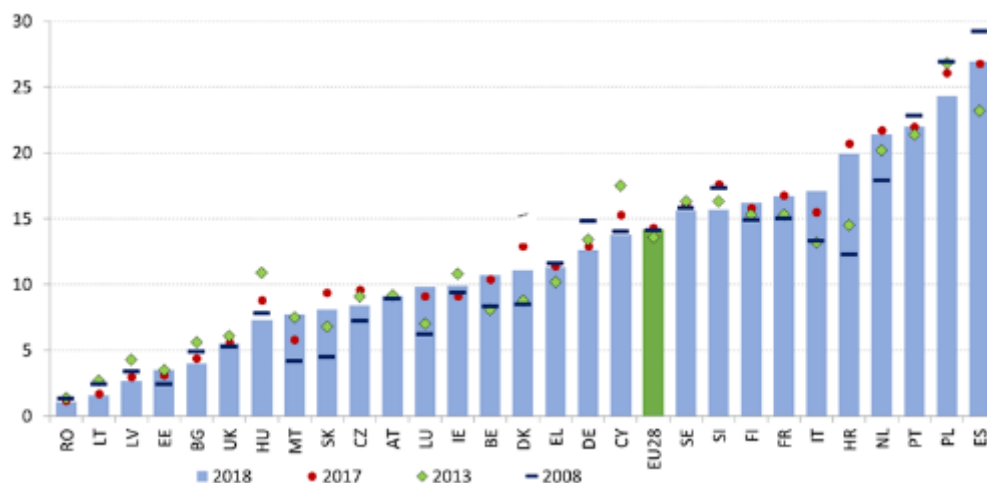
⁹⁷ Analyse d'Eurofound (2019) et de l'OIT (2016) sur les emplois atypiques.

d'importantes différences entre les États membres. L'écart entre les États membres présentant la part la plus élevée et la part la plus faible de salariés sous contrat temporaire dans le total des salariés est resté globalement stable, autour de 26 points de pourcentage, depuis 2014. Malgré une stabilité ou une légère diminution depuis 2017, l'Espagne, la Pologne, le Portugal et les Pays-Bas enregistraient toujours les niveaux les plus élevés en 2018, avec des taux supérieurs à 20 %, suivis par cinq autres États membres (la Croatie, l'Italie, la France, la Finlande et la Slovaquie), dont les taux se situaient entre 15 % et 20 %. Les parts les plus faibles sont enregistrées en Roumanie, en Lituanie, en Lettonie, en Estonie, en Bulgarie et au Royaume-Uni, avec des chiffres inférieurs à 5 % en 2018. La reprise économique à partir de 2013 a entraîné une évolution inégale de la part des emplois temporaires selon les États membres. Certains pays ont connu une augmentation continue entre 2013 et 2018, notamment l'Italie (+ 3,5 pp), la Croatie (+ 3 pp), l'Espagne (+ 2,9 pp) et le Danemark (+ 2,5 pp). Dans d'autres États membres, la forte croissance de l'emploi s'est accompagnée d'une baisse continue de la part de contrats à durée déterminée. C'est le cas à Chypre (- 5,2 pp), en Pologne (- 4 pp) et en Hongrie (- 3,5 pp).

La proportion de salariés occupant un emploi temporaire est généralement supérieure chez les femmes et les jeunes adultes. La part des salariées âgées de 15 à 64 ans occupant un emploi temporaire au sein de l'UE en 2018 s'élevait à 14,7 %, contre 13,6 % pour les hommes. Les parts les plus élevées d'emploi temporaire chez les femmes sont observées en Espagne (27,8 %), en Pologne (25,1 %), aux Pays-Bas (22,7 %), au Portugal (22 %) et en Croatie (20,5 %). Dans tous ces États membres, la part est plus élevée chez les femmes que chez les hommes; en 2018 elle s'élevait à 43,3 % pour les femmes âgées de 15 à 24 ans, contre 12,1 % pour celles âgées de 25 à 54 ans et 6,6 % pour celles âgées de 55 à 64 ans.

Graphique 46: L'emploi temporaire reste un problème dans plusieurs États membres

Part des travailleurs sous contrat temporaire par rapport au nombre total de salariés (15-64 ans).



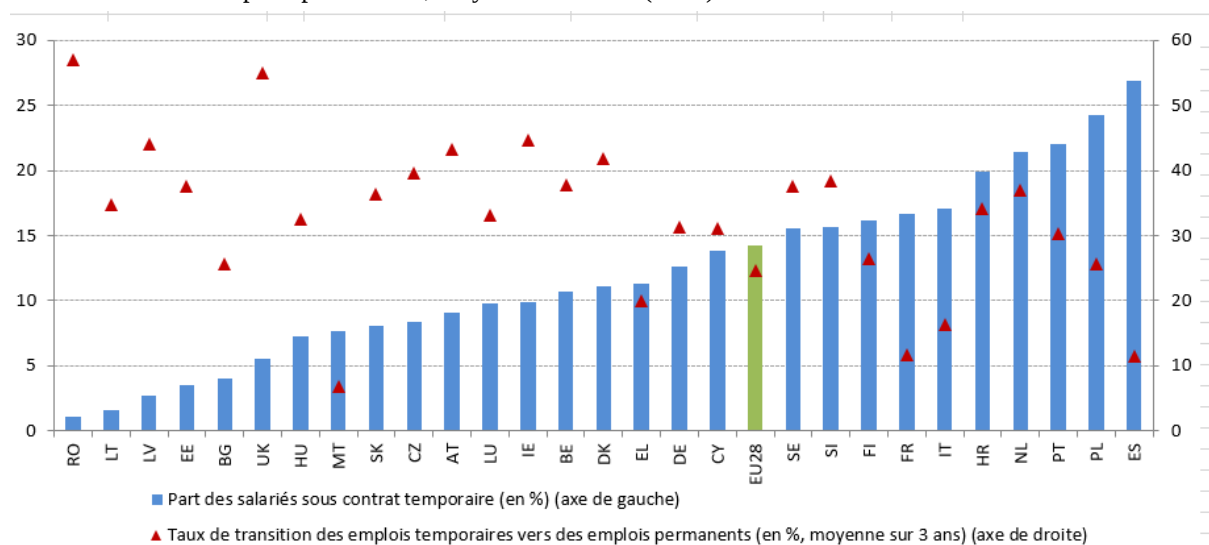
Source: Eurostat, EFT.

Des défis restent à relever pour faire en sorte que les contrats temporaires soient des «tremplins» vers des emplois permanents, et éviter les aller-retours entre chômage et emploi précaire. Toute législation bien conçue relative à la protection de l'emploi se doit de protéger les travailleurs sans pour autant entraver les transitions professionnelles, et permettre ainsi à l'économie de réagir sans accroc aux chocs nécessitant une réaffectation de la main-d'œuvre entre secteurs et professions. La conjonction d'une part importante de travailleurs sous contrat temporaire et de faibles taux de transition des emplois temporaires vers des emplois permanents peut être le signe d'une mauvaise conception de la législation sur la

protection de l'emploi et entraver la réalisation de bons résultats sur le marché du travail. Le graphique 47 montre les taux de transition des contrats temporaires vers des contrats permanents (la moyenne a été établie sur la période 2016-2018 pour réduire le plus possible l'incidence des fluctuations à court terme) au regard de la part des travailleurs temporaires par rapport au nombre total de salariés âgés de 15 à 64 ans. Quatre pays (la France, l'Italie, la Pologne et l'Espagne) affichent des taux élevés d'emploi temporaire (supérieurs à la moyenne de l'UE qui était de 14,2 % en 2018) associés à de faibles taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée (inférieurs à 10 %). D'autres pays, tels que les Pays-Bas ou le Portugal, enregistrent des taux assez élevés d'emploi temporaire, mais aussi des taux de transition plus élevés (supérieurs à 15 %).

Graphique 47: Les contrats temporaires sont rarement des «tremplins» vers des contrats permanents.

Part des travailleurs temporaires par rapport à l'ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans (2018) et taux de transition vers des emplois permanents, moyenne sur 3 ans (2017).



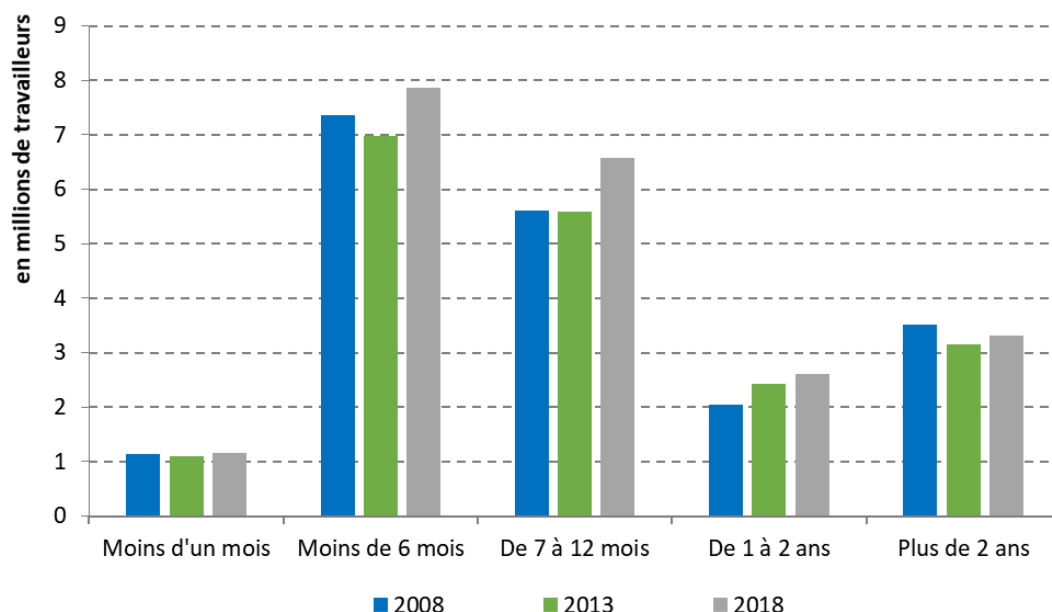
Source: Eurostat, EFT, SILC.

Le recours généralisé aux contrats à court terme au sein de l'UE limite la capacité à relever ces défis et à encourager une intégration durable sur le marché du travail. En 2018, 27,2 millions de personnes étaient soumises à des formules de travail temporaire, soit environ 20 % des emplois salariés dans l'UE. Plus de 8 millions de ces personnes avaient un contrat de travail de moins de 6 mois, et pour environ 1,1 million d'entre elles, la durée du contrat était inférieure à un mois. Alors que le nombre de contrats à court terme d'un an ou moins est en augmentation (d'environ 10 % entre 2018 et 2008), ceux dont la durée est plus longue (2 ans ou plus) – qui sont davantage susceptibles de constituer un tremplin vers une carrière stable – ont diminué de presque 23 % au cours de la même période (voir la section 3.3.2 pour plus d'informations sur les actions menées par les États membres; pour une analyse plus détaillée, voir: Commission européenne, 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., et Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age* (L'évolution de la nature du travail et des compétences à l'ère numérique). Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Graphique 48: La reprise s'est accompagnée d'une durée globalement plus courte des relations d'emploi

Nombre de travailleurs âgés de 20 à 64 ans par durée de contrat temporaire dans l'UE-28 (2018)



Source: Eurostat, EFT, SILC.

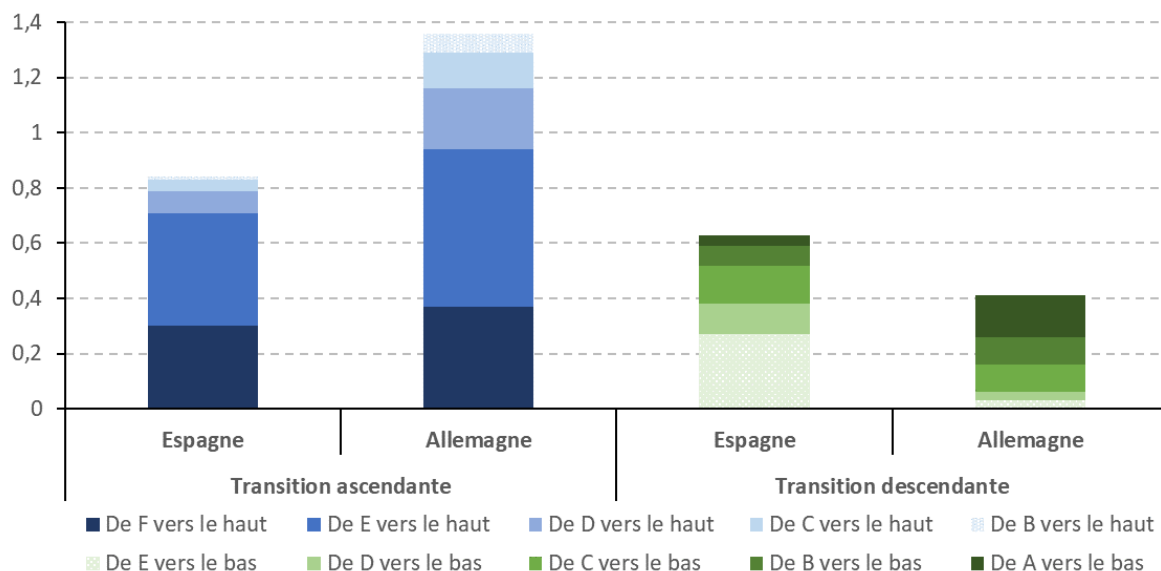
La forte prévalence de contrats temporaires dans tous les segments de la main-d'œuvre a une incidence importante sur la qualité et la sécurité de l'emploi. Un rapport d'Eurofound vient compléter l'analyse de la segmentation du marché du travail présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi de 2019 en suivant les carrières des individus et en examinant la mesure dans laquelle leurs conditions de travail ont évolué dans le temps⁹⁹. Cette analyse rend compte des taux de transition ascendante et descendante des individus selon leur situation sur le marché du travail. Les situations sur le marché du travail sont classées dans différentes catégories (de la plus favorable à la moins favorable: de A à F) en fonction des conditions de travail qui y sont associées. Des informations probantes suffisantes ne sont disponibles que pour quelques États membres. Bien que de portée limitée, une comparaison de deux d'entre eux (l'Allemagne et l'Espagne) apporte un éclairage utile pour comprendre la manière dont les marchés du travail respectifs se sont adaptés à la crise, comme le montre le graphique 49. À cet égard, alors que l'Allemagne affiche une mobilité ascendante relativement élevée et une mobilité descendante relativement faible, l'Espagne présente des niveaux plus faibles de mobilité ascendante et un risque relativement élevé de mobilité descendante. Le cas de l'Espagne illustre le fait que les travailleurs au sommet de la structure du marché du travail sont davantage protégés des transitions descendantes, tandis que les occasions de mobilité ascendante dans leurs carrières professionnelles sont plus limitées pour les travailleurs dont les conditions de travail sont les plus défavorables (nombre d'entre eux sont sous contrat temporaire), qui sont aussi souvent plus touchés par une détérioration de leurs conditions de travail et les transitions vers le chômage. Il est important de rappeler les problèmes de couverture par la protection sociale légale qui se posent aux travailleurs sous contrat temporaire (voir la section 3.4), étant donné que ceux-ci sont

⁹⁹ 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, à paraître.

nombreux en Europe à rencontrer des difficultés pour y avoir accès et accumuler des droits, car ils n'atteignent pas la durée minimale de cotisation ou les seuils de rémunération¹⁰⁰.

Graphique 49: Les différences observées dans les transitions sur le marché du travail dépendent fortement des situations sur le marché du travail et des conditions de travail qui y sont associées.

Taux moyen de transition ascendante (gauche) et descendante (droite), variation annuelle



Remarque: les taux de transition ont été additionnés. Chaque transition peut atteindre une valeur maximale de 1 (c'est-à-dire 100 %). Les situations sur le marché du travail sont classées en fonction des conditions de travail associées (sur la base des modalités contractuelles, du temps de travail, du salaire et de la catégorie professionnelle), de la situation la plus favorable (la situation A correspond essentiellement à un travailleur permanent sous contrat à plein temps, relativement bien payé et ayant un statut professionnel caractérisé par de hautes qualifications) à la moins favorable (la situation E correspond à un travailleur soumis aux conditions de travail les plus mauvaises, tandis que la situation F correspond à une personne au chômage).

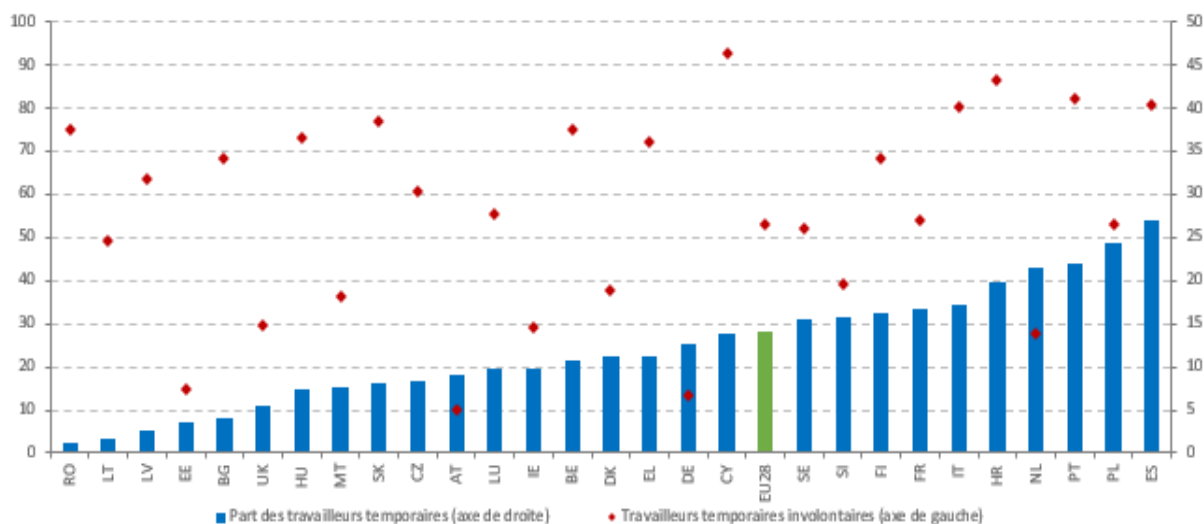
Source: MCVL (Espagne 2009-2016), GSOEP (Allemagne 2009-2016).

Une part importante des travailleurs temporaires dans l'UE ont un contrat à durée déterminée parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi permanent. Dans plusieurs États membres, la raison pour laquelle des travailleurs ont un contrat temporaire est qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi permanent. Cette situation (à savoir l'emploi temporaire «involontaire») fait partie des principaux indicateurs de la segmentation du marché du travail. Le graphique 50 analyse simultanément les taux de travailleurs sous contrat temporaire et le pourcentage de ceux qui sont sous contrat temporaire involontairement. Dans des pays tels que la Croatie, le Portugal, l'Espagne et l'Italie, plus de 80 % des travailleurs sous contrat temporaire (âgés de 15 à 64 ans) indiquent se trouver dans cette situation du fait qu'ils ne sont pas parvenus à trouver un emploi permanent. La situation de Chypre nécessite un examen plus approfondi: bien que la part des travailleurs sous contrat temporaire y soit proche de la moyenne de l'UE, pour 92,8 % d'entre eux, cette situation est considérée comme non choisie, à comparer avec une moyenne de 53 % dans l'Union à 28. Les taux les plus faibles de travailleurs temporaires involontaires sont enregistrés en Autriche, en Allemagne et en Estonie, avec des chiffres inférieurs à 15 %.

¹⁰⁰ Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019.

Graphique 50: La part des personnes considérées comme occupant involontairement un emploi temporaire reste importante dans certains États membres

Part des travailleurs temporaires involontaires par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires, et part des travailleurs temporaires par rapport à l'ensemble des salariés, 2018.

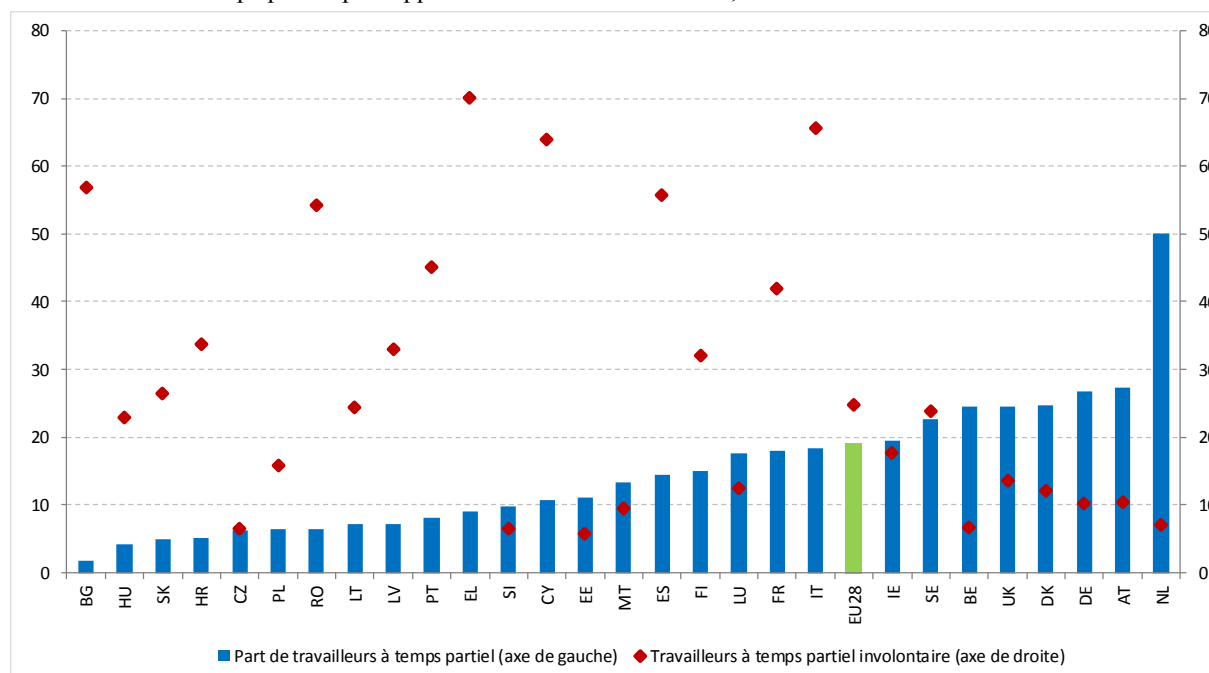


Source: Eurostat, EFT.

L'emploi à temps partiel involontaire reste un problème pour un nombre important de travailleurs qui s'efforcent d'obtenir un emploi à plein temps. La proportion de travailleurs à temps partiel «involontaire» (âgés de 15 à 64 ans) montre à quel point il est difficile pour de nombreux salariés de travailler à plein temps, bien qu'ils le souhaitent. Des taux élevés d'emploi à temps partiel associés à des proportions importantes de travailleurs à temps partiel involontaire pourraient être le signe d'une sous-utilisation de la main-d'œuvre et donner une indication du degré de ralentissement du marché du travail au sein de l'économie. La part de l'emploi à temps partiel involontaire par rapport au total de l'emploi à temps partiel a diminué de 4,5 points de pourcentage depuis 2013, passant de 29,3 % en 2013 à 24,8 % du total des emplois à temps partiel (voir également le chapitre 1). Alors que le chiffre global se situe en-dessous des niveaux d'avant la crise, de fortes disparités existent entre les États membres pour ce qui est de la part des travailleurs âgés de 15 à 64 ans se trouvant dans cette situation. Cette part est inférieure à 10 % dans six États membres, alors qu'elle est supérieure à 60 % dans trois autres. Des États membres comme la Grèce, l'Italie, Chypre, la Bulgarie et l'Espagne comptent à la fois des proportions élevées de travailleurs à temps partiel involontaire et de travailleurs temporaires involontaires, ce qui pose problème en termes de continuité et de qualité de l'emploi (voir les graphiques 50 et 51).

Graphique 51: Une proportion élevée de travailleurs à temps partiel involontaire est également un signe de sous-utilisation des ressources en main-d'œuvre

Part des travailleurs à temps partiel involontaire par rapport à l'ensemble des travailleurs à temps partiel, et part des travailleurs à temps partiel par rapport à l'ensemble des salariés, 2018.



Source: Eurostat, EFT.

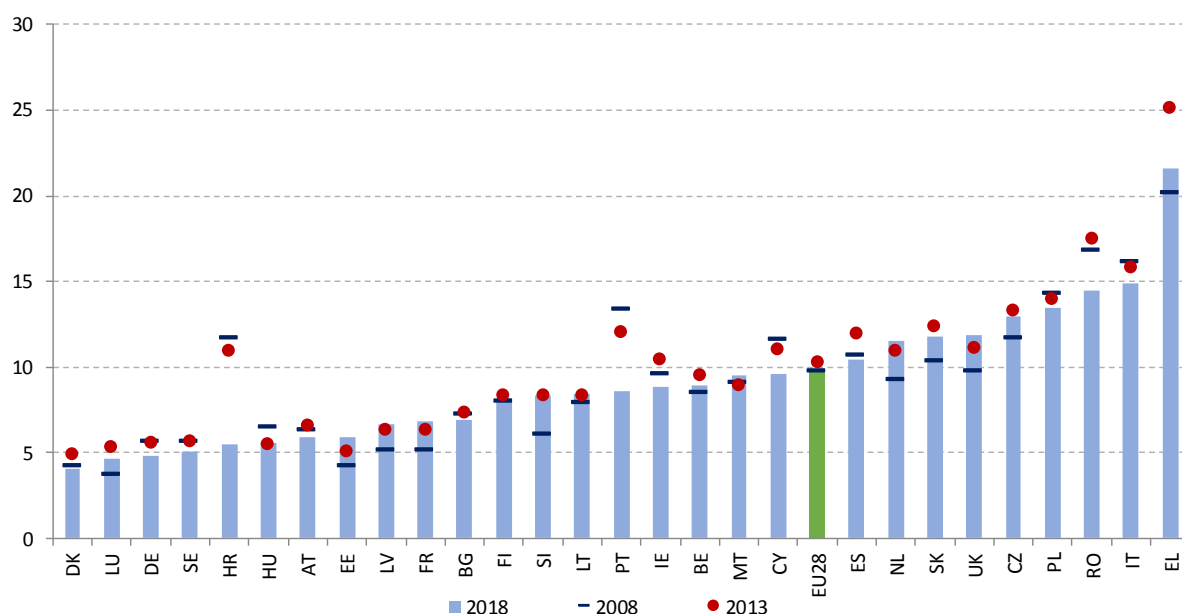
Le recours généralisé au travail indépendant dans certains États membres pourrait contribuer à la segmentation du marché du travail. La part des travailleurs indépendants âgés de 20 à 64 ans par rapport à l'ensemble des travailleurs est restée relativement stable au cours des dix dernières années au sein de l'UE-28, avec une légère tendance à la baisse; des différences importantes subsistent entre les États membres et les secteurs (voir la section 3.1). Alors que le travail indépendant est normalement choisi et est un signe positif d'esprit d'entreprise, il peut également dissimuler des relations d'emploi dépendantes. Dans cette situation, des travailleurs censés pouvoir prétendre aux droits et protections dont jouissent les salariés pourraient être considérés, à tort, comme des travailleurs indépendants, du fait de la tentative de leur employeur de contourner les conventions collectives, la législation du travail (relative, par exemple, au salaire minimum ou au temps de travail), la fiscalité du travail ou le contrôle sur les heures de travail (on parle alors de «faux indépendants»). Le degré de dépendance économique et organisationnelle des travailleurs indépendants ne peut pas être mesuré au moyen de statistiques comparables d'Eurostat dans tous les États membres¹⁰¹. En 2018, le nombre de travailleurs indépendants sans salariés (travailleurs à leur compte) représentait 9,8 % de l'emploi total dans l'UE. La Grèce (21,6 %), l'Italie (14,9 %) et la Roumanie (14,5 %) affichent les niveaux les plus élevés en 2018, suivis par la Pologne, la Tchéquie, le Royaume-Uni, la Slovaquie et les Pays-Bas (taux compris entre 13,5 % et 11 %) (voir le graphique 52). En bas de l'échelle, le Danemark, le Luxembourg, l'Allemagne, la

¹⁰¹ Un module ad hoc relatif à l'emploi indépendant d'Eurostat (mis en œuvre dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail en 2017) visait à mesurer le degré de dépendance économique et organisationnelle des travailleurs indépendants, défini sur la base du nombre de clients et du pourcentage de revenus provenant d'un client, ainsi qu'en termes de contrôle sur les heures de travail. De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

Suède et la Croatie affichent des taux en dessous ou proches de 5 %. Depuis 2008, la part de travailleurs à leur compte est restée stable en moyenne dans l'Union, bien que d'importantes augmentations aient été enregistrées dans certains pays entre 2008 et 2018. C'est notamment le cas aux Pays-Bas, en Finlande et au Royaume-Uni, avec des augmentations d'environ 2 points de pourcentage. En revanche, cette part a fortement diminué en Croatie (- 6,3 pp), au Portugal (- 4,9 pp) et en Roumanie (- 2,4 pp). La part de travailleurs indépendants sans salariés varie aussi considérablement d'une tranche d'âge à l'autre. Alors qu'elle ne représente que 6,5 % de l'emploi total dans l'UE pour les 25-29 ans, cette part augmente à 12,2 % pour les 50-64 ans et à 32,3 % pour les 65-74 ans¹⁰². Le développement de «modalités contractuelles atypiques» (tels les contrats «zéro heure», les mini-emplois, etc.) et la montée en puissance de l'économie des plateformes pourraient conduire à une augmentation de la part des jeunes cohortes dans le nombre total de travailleurs indépendants, alors que les systèmes de sécurité sociale ne sont souvent pas entièrement adaptés à ces nouvelles évolutions (OIT, 2017).

Graphique 52: Le nombre de travailleurs à leur compte est élevé dans certains États membres et doit continuer à être surveillé afin de prévenir les situations de faux travail indépendant

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



Source: Eurostat, EFT – calculs internes.

Bien qu'elle soit encore modeste, l'incidence de l'économie des plateformes varie fortement d'un pays à l'autre, y compris en termes de dépendance à l'égard de l'emploi et des revenus. L'enquête en ligne COLLEEM II de la Commission européenne examine l'utilisation des plateformes en ligne chez des utilisateurs fréquents de l'internet âgés de 16 à 74 ans dans 16 États membres¹⁰³. En 2018, environ 11 % de la population en âge de travailler

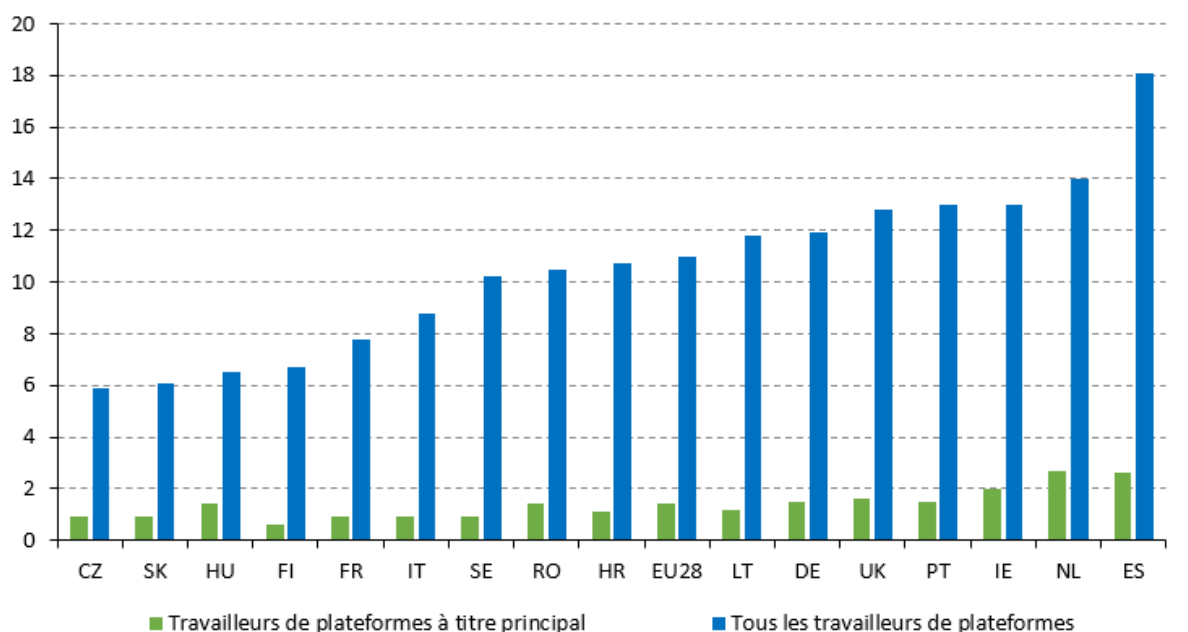
¹⁰² Voir le rapport conjoint sur l'emploi de 2019 pour une analyse détaillée de la mesure dans laquelle le statut de travailleur indépendant peut dissimuler des relations d'emploi dépendantes, sur la base des données d'Eurofound.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. and Fernández-Macías, E. *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). Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne (à

dans les pays soumis à l'enquête avaient fourni au moins une fois des services par le biais de plateformes en ligne, ce qui représente une augmentation de 1,5 point de pourcentage depuis 2017. Alors que la plupart des travailleurs de plateformes ont fourni des services de manière sporadique (2,4 %) ou marginale (3,1 %), pour 4,1 % de la population en âge de travailler, la fourniture de services de main-d'œuvre via une plateformes constituait un emploi secondaire. La part des travailleurs dont les missions effectuées via une plateforme représentent l'activité principale reste faible (1,4 % de la population en âge de travailler). Parmi les États membres étudiés, les pourcentages les plus élevés de travailleurs ayant à un moment ou un autre fourni des services via une plateforme par rapport à l'ensemble des travailleurs sont observés en Espagne (18 %), aux Pays-Bas (14 %) et au Portugal (13 %). L'Irlande, le Royaume-Uni et l'Allemagne sont les autres pays qui enregistrent des pourcentages de travail via une plateforme supérieurs à la moyenne. En revanche, la Tchéquie (5,9 %), la Slovaquie (6,1 %), la Hongrie (6,5 %) et la Finlande (6,7 %) enregistrent les valeurs les plus basses¹⁰⁴. La proportion de travailleurs dont les activités réalisées via une plateforme constituent leur emploi principal est supérieure à 2 % seulement en Espagne et aux Pays-Bas.

Graphique 53: Le travail via des plateformes fait son apparition dans certains États membres

Part des travailleurs de plateformes dans 16 États membres de l'UE, total et par intensité de travail de la plateforme.



Source: Enquête COLLEEM II du Centre commun de recherche, Brancati et al. (à paraître).

(*) Travailleurs de plateformes à titre principal: le travail via une plateforme représente l'activité principale ou une part très significative de l'activité. Tous les travailleurs de plateformes: ceux qui ont travaillé au moins une fois via une plateforme au cours de l'année écoulée.

paraître). L'enquête COLLEEM II poursuit et élargit le travail réalisé dans la précédente enquête COLLEEM («Économie et travail collaboratifs»). Il s'agit d'une enquête en ligne réalisée auprès d'un panel sur les plateformes numériques, commandée par la DG EMPL et coordonnée par le JRC. Elle a été menée dans 16 États membres de l'UE: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK et UK.

¹⁰⁴ Proportion de travailleurs sur le total indiquant avoir fourni des services via une plateforme au moins une fois au cours de leur parcours professionnel.

L'économie des plateformes couvre une large gamme d'activités et différentes configurations des relations de travail, ce qui n'est pas sans problème du point de vue d'une bonne performance du marché du travail. Un rapport récent d'Eurofound¹⁰⁵ complète l'analyse résultant de l'enquête COLLEEM II menée par le Centre commun de recherche et présente une taxonomie du travail via une plateforme. Cette taxonomie est fondée sur cinq éléments: le niveau de compétences requis pour réaliser la tâche, la forme de la prestation de services (en ligne ou sur site), l'étendue des tâches, le sélectionneur (qui décide de l'attribution des tâches: la plateforme, le client ou le travailleur) et la forme de mise en relation (offre de tâche ou concours). Le tableau 3 présente les types de travail via une plateforme les plus répandus (en proportion des plateformes et des travailleurs par rapport au total) en Europe en 2017, classés en fonction des critères ci-dessus. L'analyse réalisée par Eurofound fait apparaître des résultats intéressants en ce qui concerne les compétences requises. Par exemple, le «travail de routine sur site déterminé par la plateforme» est très répandu (31,5 % des plateformes et 31,2 % des travailleurs) et requiert principalement de faibles niveaux de compétences (bien que les travailleurs aient généralement un niveau d'éducation élevé). D'autres types de plateformes requièrent des niveaux de compétences moyens à élevés; le «travail spécialisé en ligne sur la base d'un concours ou déterminé par le client» repose principalement sur le travail free-lance.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme). Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible via le lien suivant: <http://eurofound.link/ef18001>.

Tableau 3: La nature du travail évolue, et différentes catégories de travail via une plateforme peuvent être distinguées

Types de travail via une plateforme les plus répandus au sein de l'Union (2017)

DÉSIGNATION	CLASSIFICATION DES SERVICES			CLASSIFICATION DES PLATEFORMES		PART DES PLATEFORMES DANS LE NOMBRE TOTAL DE PLATEFORMES	PART DES TRAVAILLEURS DANS LE NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS	EXEMPLES
	Niveau de compétences	Forme de la prestation de services	Étendue des tâches	Sélectionneur	Forme de la mise en relation			
Travail de routine sur site déterminé par le client	Faible	Sur site	Étendue	Client	Offre	13,7 %	1,3 %	GoMore (transport)
Travail de routine sur site déterminé par la plateforme	Faible	Sur site	Étendue	Plateforme	Offre	31,5 %	31,2 %	Uber (transport)
Travail sur site moyennement qualifié déterminé par le client	Faible à moyen	Sur site	Étendue	Client	Offre	11,3 %	10,9 %	Oferia (tâches domestiques)
Travail sur site moyennement qualifié initié par le travailleur	Faible à moyen	Sur site	Étendue	Travailleur	Offre	4,2 %	5,5 %	ListMinut (tâches domestiques)
Travail du clic en ligne moyennement qualifié	Faible à moyen	En ligne	Micro-tâche	Plateforme	Offre	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (services professionnels)
Travail sur site plus qualifié déterminé par le client	Moyen	Sur site	Étendue	Client	Offre	2,4 %	3,3 %	appJobber (tâches domestiques)
Travail sur site plus qualifié déterminé par la plateforme	Moyen	Sur site	Étendue	Plateforme	Offre	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (services professionnels)
Travail en ligne plus qualifié déterminé par la plateforme	Moyen	En ligne	Étendue	Plateforme	Offre	0,6 %	1,9 %	Clickworker (services professionnels)

Travail en ligne spécialisé déterminé par le client	Moyen à élevé	En ligne	Étendue	Client	Offre	5,4 %	30,3 %	Freelancer (services professionnels)
Travail en ligne spécialisé sur la base d'un concours	Élevé	En ligne	Étendue	Client	Concours	5,4 %	4,6 %	99designs (services professionnels)

Source: Eurofound (2018)

Remarque: Cinq éléments définissent la typologie du travail via une plateforme: 1) le niveau de compétences requis pour réaliser la tâche (faible, moyen, élevé); 2) la forme de la prestation de service [sur site (en personne) ou en ligne]; 3) l'étendue des tâches (micro-tâches ou projets de plus grande envergure); 4) le sélectionneur (tâches attribuées sur la base d'une décision de la plateforme, du client ou du travailleur); 5) la forme de mise en relation du travailleur et du client (offre de tâche ou concours).

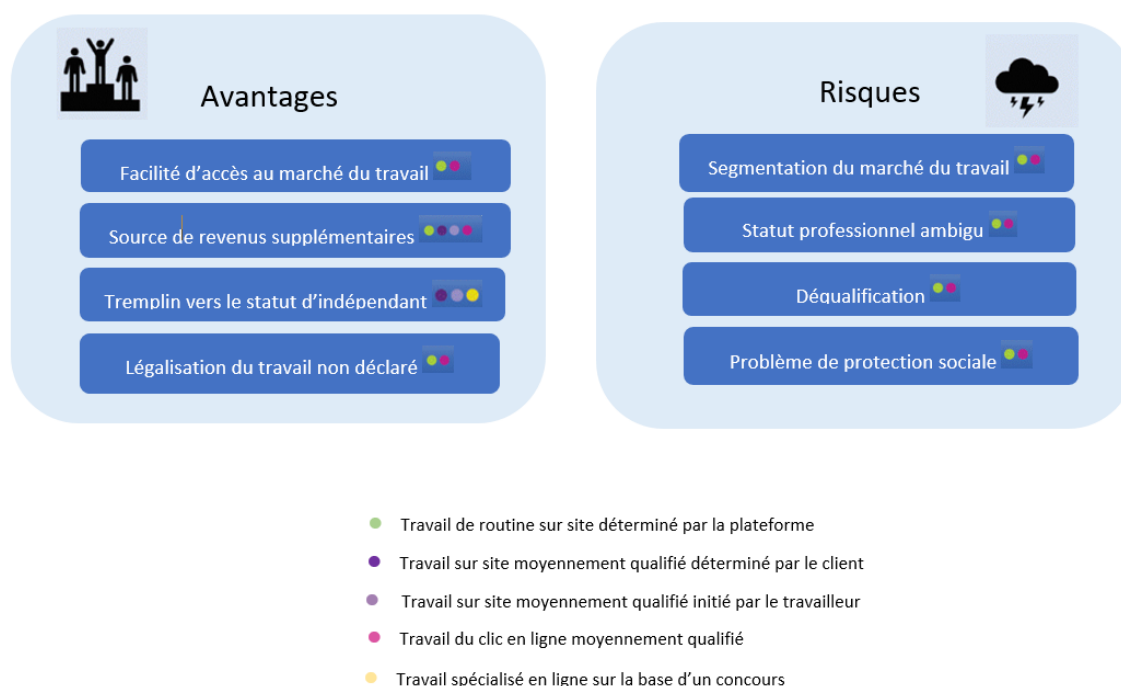
Les aspects liés à la qualité de l'emploi, tels que le statut professionnel, les conditions de travail et les revenus, font partie des principales exigences en vue d'une organisation réussie de l'économie des plateformes. Dans la pratique, les conditions et modalités des plateformes déterminent les relations d'emploi et le statut professionnel des travailleurs. La rémunération du travail via une plateforme dépend souvent de la tâche réalisée. Les conditions de travail des travailleurs de plateformes varient également autant que le type de tâches qu'ils réalisent, le modèle commercial et les mécanismes appliqués par la plateforme. Les tâches nécessitant peu de qualifications attribuées via des plateformes et des applications avec un contrôle algorithmique élevé offrent des opportunités en termes d'accès au marché du travail, ce qui pourrait contribuer à la prévention du travail non déclaré, mais elles soulèvent également des préoccupations quant au statut professionnel des travailleurs et à la protection sociale qui y est associée¹⁰⁶. À l'inverse, les tâches nécessitant plus de qualifications et les modèles commerciaux davantage fondés sur le marché pourraient stimuler l'esprit d'entreprise et permettre de développer des compétences transversales. Ils sont aussi souvent caractérisés par une plus grande flexibilité du temps de travail, ce qui favorise un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Eurofound¹⁰⁷ résume certains des principaux effets que produisent sur le marché du travail les différents types de travail via une plateforme (voir le tableau 4).

¹⁰⁶ Commission européenne (2018). Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe. Rapport annuel 2018. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

¹⁰⁷ Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* (Le travail via une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?). Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Tableau 4: Les nouvelles formes de travail s'accompagnent de nouvelles opportunités et de nouveaux défis

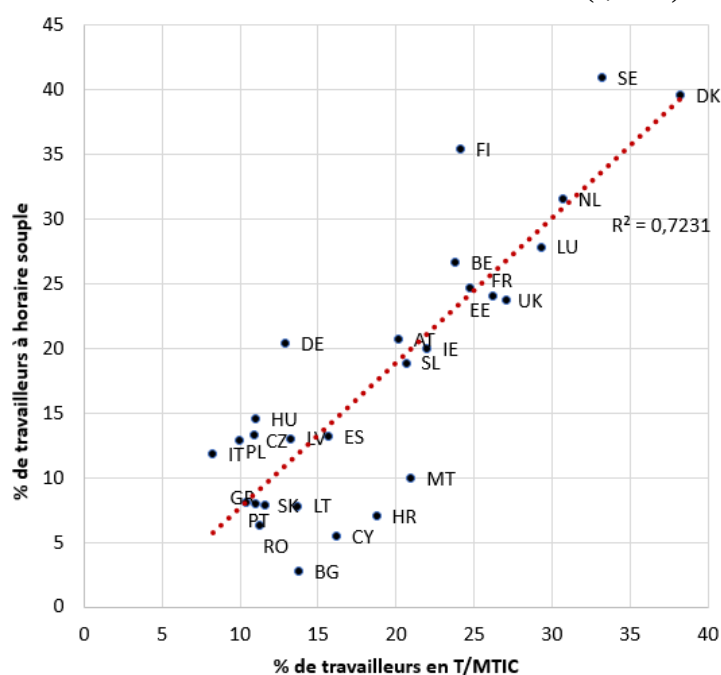
Aperçu des effets sur le marché du travail des différents types de travail via une plateforme



Source: Eurofound (2019).

Graphique 54: Corrélation entre la flexibilité du temps de travail et le télétravail/travail mobile basé sur les TIC dans les États membres (UE-28), 2015

Flexibilité du temps de travail et télétravail/travail mobile basé sur les TIC (T/MTIC)



Source: Sixième enquête européenne sur les conditions de travail (2015)

La numérisation a ouvert la voie à de nouvelles formes d'organisation du travail par la plus grande flexibilité qu'elle offre quant au choix du moment et du lieu où les tâches sont réalisées. Avec ces formes de travail, l'organisation s'appuie moins sur des rythmes réguliers, et les tâches sont attribuées de manière plus flexible. Cela va de pair avec la tendance plus générale à organiser le travail autour de projets et à diviser les tâches, à recourir au travail à la demande et à instaurer la rétribution à la tâche, ce qui ne nécessite pas des horaires de travail réguliers; il s'agit plutôt de réaliser un travail à la demande, de respecter les délais ou d'atteindre les objectifs fixés par les employeurs ou les clients¹⁰⁸. À l'échelle des pays, les données statistiques font apparaître une corrélation positive forte entre l'utilisation des TIC, le travail mobile basé sur les TIC et les formes flexibles d'organisation du temps de travail (prévalence de l'horaire souple, par exemple). Cela pourrait confirmer que la tendance à une organisation plus flexible du travail, bien qu'elle reste limitée dans certains États membres, est bien ancrée. Comme on peut le voir sur le graphique 54, tant l'horaire souple que le travail mobile basé sur les TIC sont plus répandus dans les pays scandinaves, au Benelux, en France, au Royaume-Uni et en Estonie. Dans d'autres pays tels que la Bulgarie, Chypre, la Grèce, l'Italie, la Lituanie, le Portugal, la Roumanie ou la Slovaquie, l'accès aux formes de travail mobile basé sur les TIC et aux formules souples de travail est plus limité. Toutefois, l'ampleur du travail mobile basé sur les TIC ne saurait être exclusivement attribuée à l'utilisation accrue des TIC; elle est également le fruit de l'interaction entre les évolutions technologiques, le contexte institutionnel et réglementaire et les évolutions économiques, sociétales et du marché du travail, telles que la participation croissante des femmes au marché du travail (Eurofound et OIT, 2017), ainsi que des pratiques de gestion.

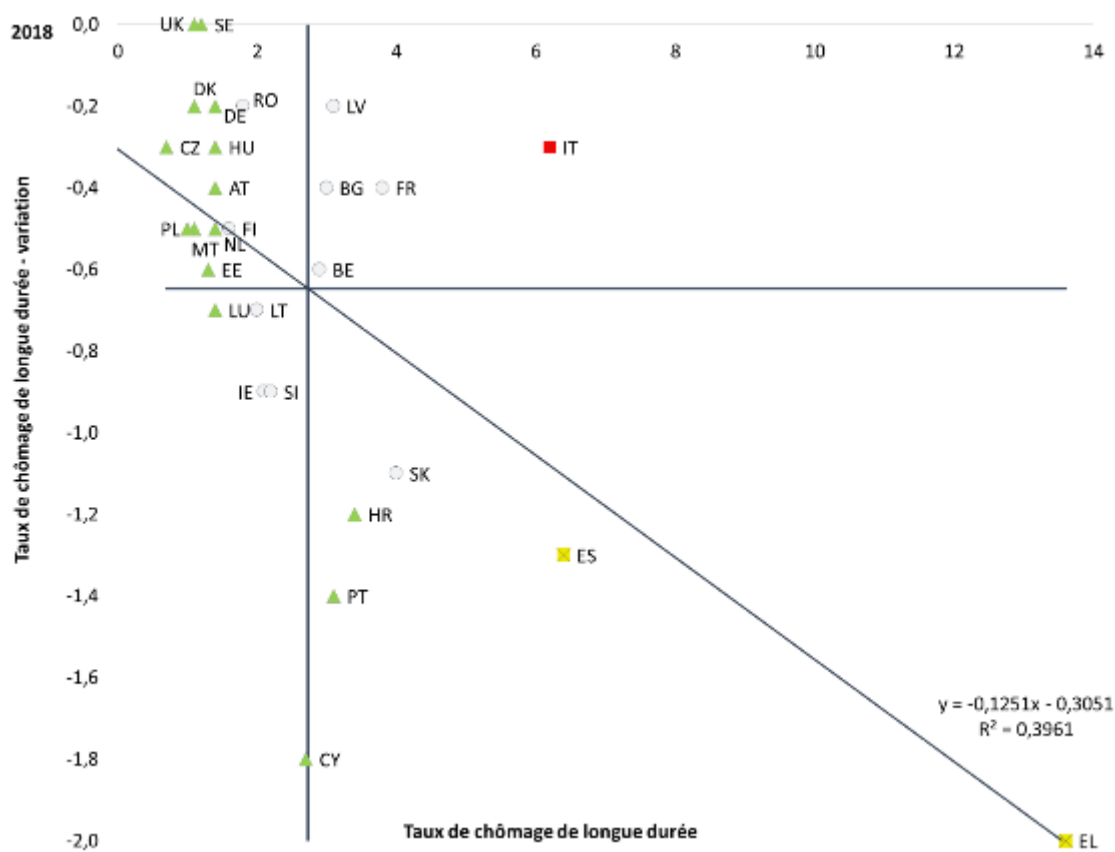
Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent contribuer à accroître les possibilités pour les demandeurs d'emploi de trouver un travail et améliorer l'adéquation aux besoins du marché du travail. Ce faisant, les PAMT peuvent conduire à de meilleurs résultats en matière d'emploi et à un fonctionnement plus efficace du marché du travail, tout en aidant à réduire le chômage et la dépendance à l'égard des prestations sociales (voir la section 3.4). La difficulté consiste à faire en sorte que les PAMT atteignent ceux qui en ont le plus besoin, de manière à ce qu'ils réintègrent le marché du travail le plus rapidement possible, et ce, dans un emploi assurant la meilleure adéquation. D'après les données disponibles, plus la durée du chômage augmente, plus le lien du demandeur d'emploi avec le marché du travail se détériore. Cela réduit la probabilité de réintégrer le marché du travail et accroît le risque d'inactivité. Par conséquent, le chômage de longue durée (à savoir le chômage dont la durée est supérieure à un an) est considéré comme un bon indicateur à la fois de l'efficacité des PAMT et des difficultés que rencontre un pays pour activer sa main-d'œuvre¹⁰⁹. Le graphique 55 montre le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire le rapport entre le nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an et la population active) en 2018 et son évolution par rapport à 2017.

¹⁰⁸ Eurofound (2019), *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, à paraître.

¹⁰⁹ Le taux de chômage de longue durée a été approuvé par le Comité de l'emploi en tant qu'indicateur clé du tableau de bord social pour suivre le soutien actif à l'emploi.

Graphique 55: Le chômage de longue durée est en recul dans l'UE

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

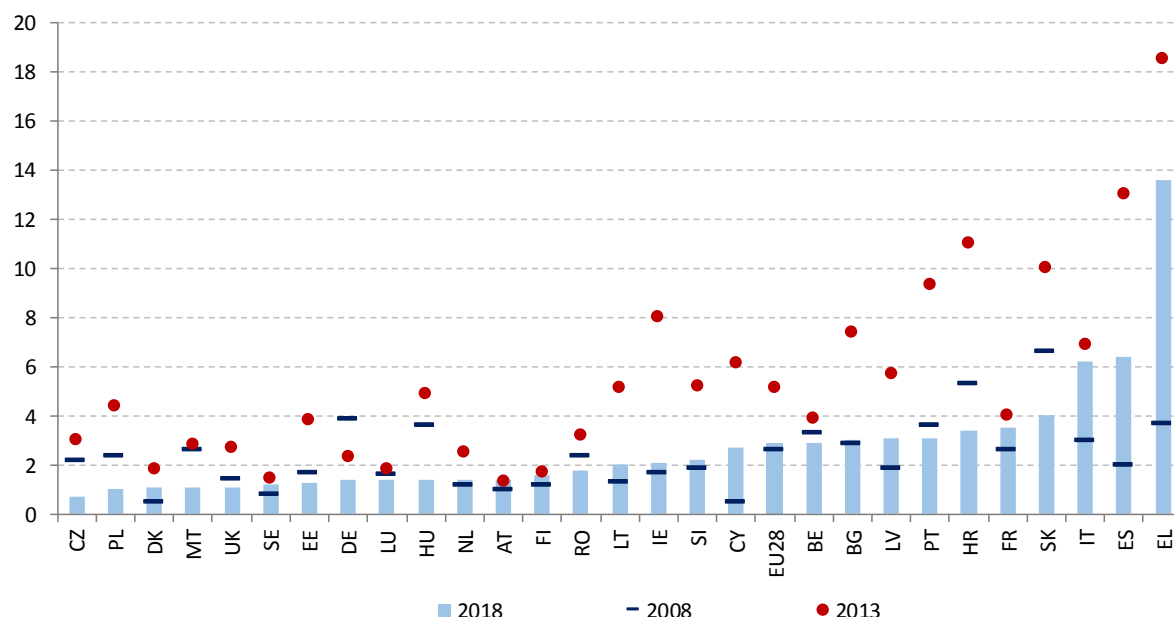


Source: Eurostat, EFT. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende est présentée dans l'annexe.

Le chômage de longue durée a reculé dans presque tous les États membres sur fond de relance du marché du travail. Le taux de chômage de longue durée a continué à diminuer dans tous les États membres en 2018, confirmant la tendance positive amorcée en 2014. Toutefois, malgré cette tendance globalement convergente (comme en témoigne la pente négative de la droite de régression), les différences restent importantes entre les États membres, qui affichent pour 2018 des taux allant de 0,7 % en Tchéquie à 13,6 % en Grèce. Tout comme l'Espagne (taux de 6,6 % en 2018), la Grèce est classée dans la catégorie «faible, mais en voie d'amélioration», car elle combine un niveau plus élevé que la moyenne avec un taux de réduction rapide au cours de la dernière année. Bien que l'Italie ait enregistré un taux de chômage de longue durée comparativement plus faible (6,2 %), elle est classée dans la catégorie «situation critique», compte tenu de la faible amélioration enregistrée en 2018 par rapport à l'année précédente. Chypre, le Portugal et la Croatie font partie des pays classés dans la catégorie «mieux que la moyenne». Ils font partie de ce groupe grâce à leur performance en variation annuelle, l'amélioration importante enregistrée en 2017 s'étant poursuivie. En Suède et au Royaume-Uni, le taux de chômage de longue durée est resté faible et stable en 2018. Comme l'illustre l'annexe 3, le taux de chômage de longue durée connaît de grandes disparités régionales. Dans environ un quart des États membres, au moins une région enregistre un taux de chômage de longue durée supérieur à 5 %.

Graphique 56: Bien qu'il diminue, le chômage de longue durée reste élevé dans certains pays d'Europe méridionale et orientale.

Chômage de longue durée exprimé en pourcentage de la population active



Source: Eurostat, EFT.

Toutefois, dans la moitié des États membres, le taux de chômage de longue durée reste élevé et supérieur à son niveau d'avant la crise. L'amélioration par rapport au pic de 2013 a été particulièrement remarquable (progression de plus de 3 pp) en Bulgarie, en Croatie, à Chypre, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, au Portugal, en Slovaquie, en Slovénie et en Espagne. L'Autriche est le seul pays dont le taux de chômage de longue durée a augmenté en 2018 par rapport à 2013, même si, comparativement, les niveaux sont restés très faibles. Cependant, dans environ la moitié des États membres, le taux de chômage de longue durée reste plus élevé qu'en 2008, les écarts les plus importants étant enregistrés en Grèce (+ 9,9 pp), en Espagne (+ 4,4 pp) et en Italie (+ 3,2 pp). Dans d'autres États membres, le taux de chômage de longue durée en 2018 était nettement inférieur au niveau d'avant la crise, notamment en Allemagne, en Hongrie, en Tchéquie, en Pologne et à Malte, où il était inférieur à la moitié de la valeur de 2008.

Le travail non déclaré fait courir de nombreux risques aux travailleurs, parmi lesquels figurent des conditions de travail inadaptées ou dangereuses, ainsi que l'absence d'accès à la protection sociale et à la sécurité sociale. Il entrave également la concurrence équitable, affaiblit les perspectives d'investissement et le développement humain, et fragilise les finances publiques, l'État-providence et la cohésion sociale au sens large. De plus, le non-respect des droits économiques et du travail met à l'épreuve la capacité des États membres à garantir l'application du droit du travail et de la législation en matière d'emploi et de pensions. Ces difficultés sont exacerbées par la mobilité de la main-d'œuvre dans le marché intérieur et par la mutation rapide du monde du travail. Alors que le travail non déclaré est par nature difficile à déterminer, une étude commandée par la Commission européenne suggère que le travail non déclaré représentait environ 9,3 % de la main-d'œuvre occupée totale dans

le secteur privé au sein de l'UE en 2013, avec d'importantes variations d'un pays à l'autre¹¹⁰. La conversion du travail non déclaré en travail formel déclaré est un objectif stratégique important qui contribue à la réalisation des objectifs de la ligne directrice pour l'emploi n° 7 et du socle européen des droits sociaux, ainsi qu'à un marché du travail européen plus juste. Dans ce contexte, Chypre met en œuvre un plan d'action faisant suite à un projet d'apprentissage mutuel mené à bien en avril 2019.

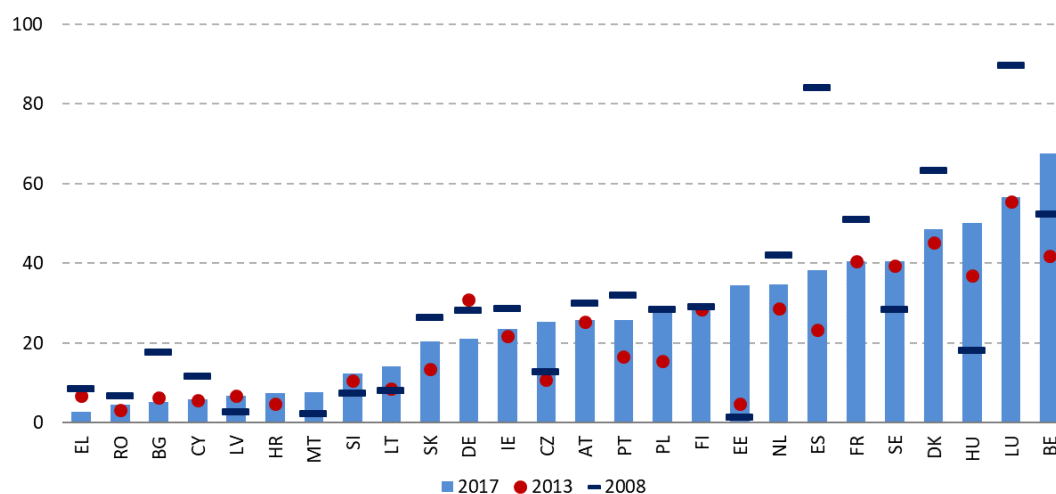
La participation aux programmes PAMT continue à varier sensiblement d'un État membre à l'autre. Les politiques actives du marché du travail sont essentielles pour améliorer les perspectives d'emploi et l'évolution de la carrière des demandeurs d'emploi, dans un contexte de marchés du travail en mutation et de nouvelles demandes de compétences (voir la section 3.2). Le graphique 57 suggère que les disparités restent importantes d'un État membre à l'autre pour ce qui est de la participation aux mesures d'activation¹¹¹. Dans un groupe relativement grand d'États membres (Bulgarie, Roumanie, Lettonie, Estonie, Croatie, Slovaquie et Chypre), tant les investissements dans les politiques actives du marché du travail que la participation aux programmes qu'elles proposent restent largement en-dessous de la moyenne de l'UE, et l'écart s'est creusé au cours des dernières années. Un autre groupe de pays a affiché des taux de participation supérieurs à 40 % (la France, la Hongrie, la Suède, la Belgique et le Danemark), bien qu'ils aient tous enregistré des tendances positives ces dernières années. Ces différences peuvent être le signe d'une absence de convergence en ce qui concerne le champ d'application et la portée des PAMT. Dans la plupart des pays, les taux de participation ont chuté après la crise (les exceptions notables étant la Belgique, la Hongrie, la Suède, la Tchéquie et l'Estonie), ce qui indique que l'augmentation du nombre de personnes recherchant un emploi n'a pas été suivie d'une augmentation proportionnelle de la participation aux programmes PAMT. Un ensemble de facteurs influent sur l'efficacité des politiques actives du marché du travail, mais les données disponibles montrent qu'il y aurait lieu de cibler davantage les PAMT afin de lever les obstacles qui empêchent les personnes les plus éloignées du marché du travail de trouver un emploi (voir la section 3.2).

¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., et Kedir, A. (2017). *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)* (Évaluation de l'ampleur du travail non déclaré dans l'Union européenne et de ses déterminants structurels: estimations reposant sur la méthode de la main-d'œuvre). Service auteur: direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (Commission européenne).

¹¹¹ Il convient néanmoins d'interpréter cet indicateur avec prudence, car il mesure uniquement la participation aux politiques du marché du travail (et non l'efficacité de celles-ci) et, pour un certain nombre de pays, il présente des problèmes de fiabilité statistique liés au processus de collecte des données.

Graphique 57: D'importantes différences existent en matière de participation aux programmes PAMT

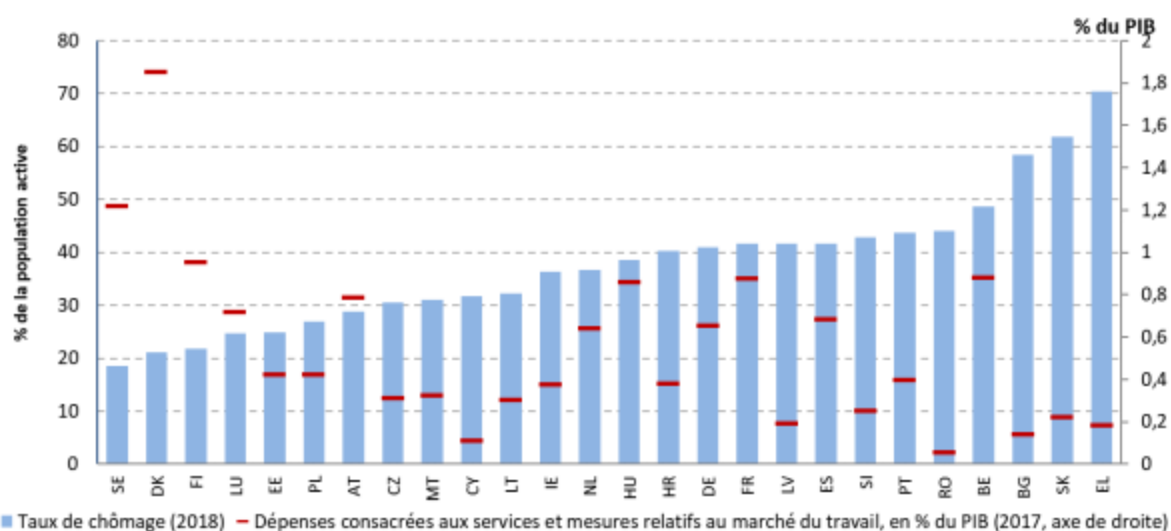
Participation aux programmes PAMT (sur 100 personnes qui souhaitent travailler)



Source: Eurostat, base de données PMT et EFT.

Graphique 58: Les dépenses consacrées aux services et aux mesures relatifs au marché du travail varient fortement d'un État membre à l'autre, sans lien direct avec les niveaux de chômage

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



Source: Eurostat, base de données PMT et EFT. Remarque: les données relatives aux dépenses pour l'Italie et le Royaume-Uni sont manquantes.

Les données montrent que les investissements dans les politiques actives du marché du travail ont une incidence sur les performances du marché du travail. La part des chômeurs de longue durée correspond à une estimation approximative de l'efficacité des politiques actives du marché du travail. Le taux de chômage de longue durée est également lié à la situation générale de l'emploi et de la compétitivité dans un État membre donné. Les

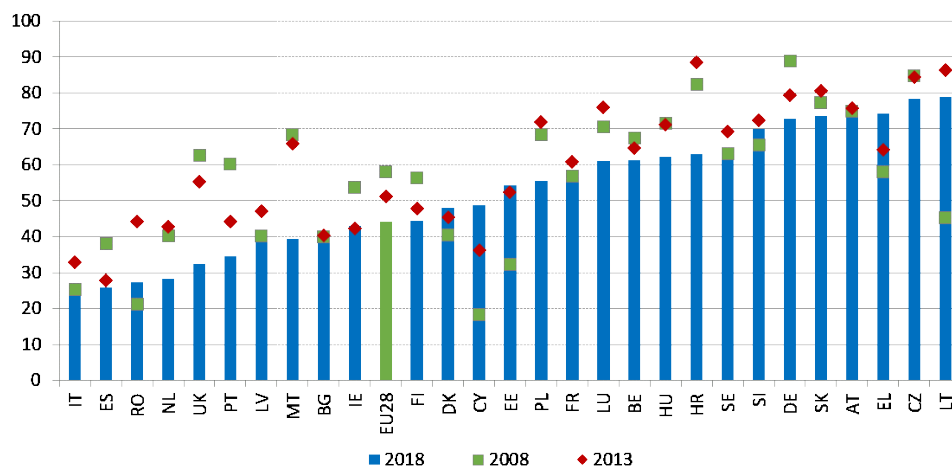
dépenses consacrées aux services et aux mesures relatifs au marché du travail varient fortement d'un État membre à l'autre, et les États membres où les investissements sont les moins importants sont généralement aussi ceux dans lesquels la part des chômeurs de longue durée est élevée. Bien souvent, les États membres où les investissements dans les PAMT sont les moins importants sont aussi ceux dans lesquels une partie considérable du système de PAMT est cofinancée par le FSE et où la viabilité à long terme du système n'est par conséquent pas garantie.

Les services publics de l'emploi (SPE) suivent leur programme de réformes dans le but de renforcer leurs capacités ainsi que de moderniser et renforcer la prestation des services dans les domaines essentiels. Bien que le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés ait reculé au cours des dernières années, les chômeurs de longue durée, les demandeurs d'emploi jeunes, peu qualifiés ou âgés restent surreprésentés parmi les personnes sollicitant l'aide des SPE. L'insertion pleine et entière des personnes chroniquement sous-employées ou inactives sur le marché du travail devient une priorité pour certains SPE, compte tenu notamment du vieillissement rapide de la population. Ainsi, il est nécessaire de réaffecter les ressources et de cibler les services et les mesures en faveur de groupes spécifiques afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et d'optimiser les résultats sur le marché du travail.

Le rôle d'intermédiaires sur le marché du travail que jouent les SPE varie considérablement selon les États membres, en fonction notamment de leurs capacités, du type et de la qualité de l'aide apportée aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs en réorientation. Les SPE ont soit l'entière responsabilité de la mise en œuvre des PAMT, soit ils partagent cette responsabilité avec d'autres institutions. Le graphique 59 montre la proportion de chômeurs utilisant les services publics de l'emploi pour trouver un emploi. Il existe de grandes différences entre les États membres. D'une part, l'Italie, l'Espagne, la Roumanie et les Pays-Bas enregistrent les pourcentages les plus faibles en 2018 (moins de 30 %), devant le Royaume-Uni, le Portugal et Malte (qui affichent une proportion comprise entre 30 % et 40 %). D'autre part, le recours aux SPE est très répandu dans des États membres tels que la Lituanie, la Tchéquie, la Grèce, l'Autriche, la Slovaquie, l'Allemagne et la Slovénie, où les chiffres sont supérieurs à 70 %. En moyenne, au sein de l'UE, le recours des chômeurs aux SPE a constamment diminué depuis le début de la crise, un recul d'environ 14 points de pourcentage ayant été constaté entre 2008 et 2018. Toutefois, quelques États membres enregistrent des augmentations notables, par exemple Chypre et la Lituanie (+ 30 pp au moins), l'Estonie (+ 22 pp), la Grèce (+ 16 pp) ou le Danemark, la Roumanie et la Slovénie (avec des augmentations comprises entre 4,5 et 7,5 pp), souvent grâce à l'inscription obligatoire pour avoir accès aux prestations ou à des formations (voir la section 3.3.2 pour plus d'informations sur les réformes entreprises par les États membres dans ce domaine). La collaboration avec les SPE est également variable selon les sexes. Dans six États membres (la Bulgarie, l'Estonie, Chypre, la Slovaquie, la Lituanie et la Croatie), les demandeuses d'emploi étaient plus nombreuses à contacter les SPE pour leur recherche d'emploi que leurs homologues masculins (l'écart était de 9 pp et plus). Au contraire, en Irlande et au Royaume-Uni, la part des hommes demandeurs d'emploi est supérieure à celle des femmes (environ 10 pp et plus), Malte faisant figure d'exception avec un écart de 23 points de pourcentage entre les hommes et les femmes ayant recours aux SPE.

Graphique 59: Le recours aux SPE pour la recherche d'emploi varie d'un État membre à l'autre.

Proportion de chômeurs utilisant les services publics de l'emploi pour chercher un emploi

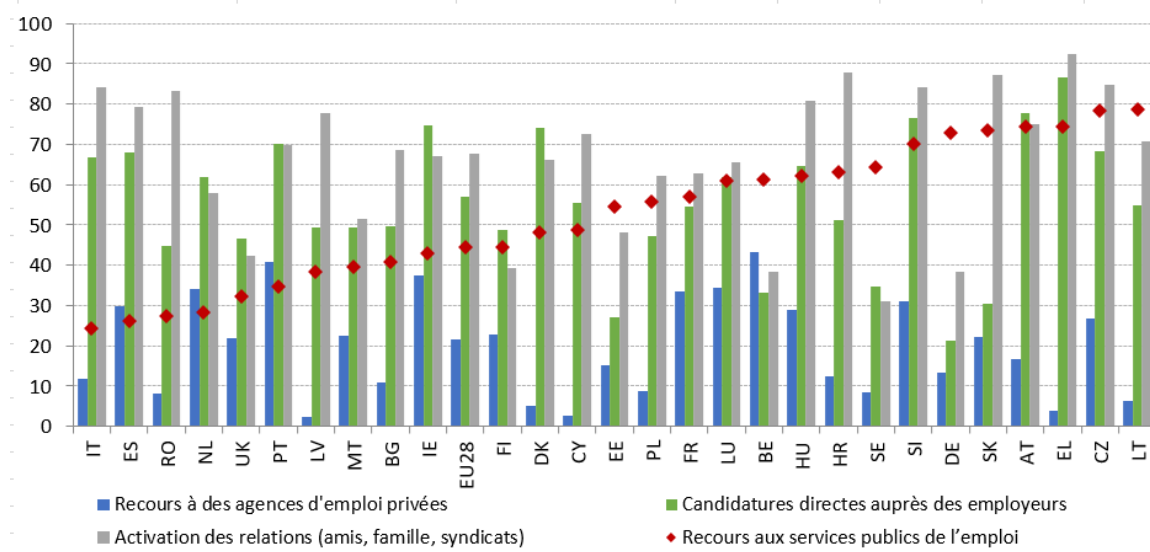


Source: Eurostat, EFT.

Le comportement des demandeurs d'emploi dans leurs recherches diffère d'un État membre à l'autre. Le graphique 60 compare différentes méthodes utilisées par les demandeurs d'emploi pour s'extraire du chômage, y compris le recours aux agences d'emploi privées, les candidatures directes auprès des employeurs et les méthodes informelles (par exemple par l'intermédiaire d'amis, de membres de la famille et de syndicats). Si aucun modèle clair ne se dégage parmi les méthodes de substitution dans la recherche d'emploi, il convient de noter que les États membres dans lesquels les services publics de l'emploi sont peu sollicités enregistrent un recours plus important aux méthodes informelles telles que l'activation des relations sociales ou les candidatures spontanées. En moyenne, 21,6 % des demandeurs d'emploi contactent des agences d'emploi privées pour chercher un emploi, cette moyenne recouvrant des différences entre les États membres, avec des pourcentages compris entre 2 % et 43 %.

Graphique 60: Les relations sociales sont essentielles pour trouver du travail dans la majorité des États membres, l'aide des SPE et les candidatures directes venant en complément de ces démarches.

Proportion de chômeurs utilisant des méthodes particulières de recherche d'emploi (2018)



Source: Eurostat, EFT.

Des prestations de chômage adéquates servies pendant une durée raisonnable, accessibles à tous les travailleurs et accompagnées de politiques efficaces d'activation du marché du travail sont cruciales pour le soutien des demandeurs d'emploi en transition. Le rapport conjoint sur l'emploi de 2018 contenait une analyse comparative détaillée des principales caractéristiques des systèmes de prestations de chômage dans l'UE, réalisée sur la base des résultats de l'exercice d'évaluation comparative des prestations de chômage et des PAMT mené au sein du Comité de l'emploi. Cette analyse reste globalement valable en ce qui concerne les indicateurs de performance et de leviers d'action pour l'année 2016 ou 2017, en fonction de la disponibilité des données. Les modifications apportées aux politiques au cours de la période de référence du présent rapport ont également été plutôt limitées (voir la section 3.3.2 concernant les réformes entreprises par les États membres dans ce domaine; pour un aperçu à long terme des réformes engagées par les États membres, voir Commission européenne, 2019¹¹²). La présente section constitue une mise à jour des données de l'exercice, notamment en ce qui concerne les indicateurs de leviers d'action, qui ont été approuvés par le Comité de l'emploi en 2019.

En moyenne, environ un tiers des chômeurs de courte durée bénéficient de prestations de chômage dans l'UE¹¹³. Cette part a légèrement diminué au lendemain de la crise (passant de 34,4 % en 2008 à 32,9 % en 2018) et est restée stable ces dernières années. Les différences d'un pays à l'autre (graphique 61) dépendent de la conception des politiques relatives aux systèmes de prestations de chômage (notamment en ce qui concerne les conditions d'admissibilité, la durée maximale, la rigueur des exigences en matière de recherche

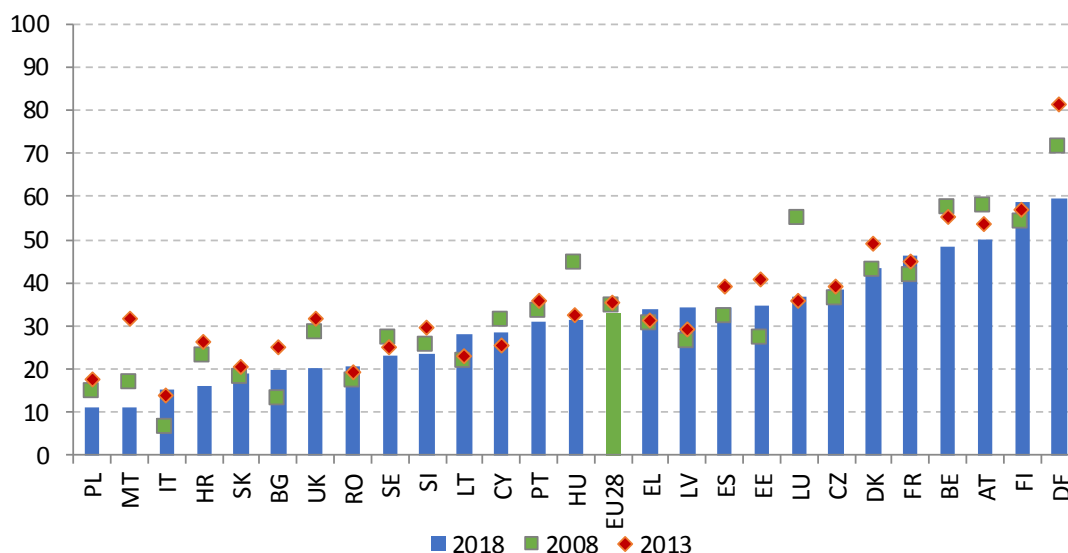
¹¹² Commission européenne (2019). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2019* (Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, rapport annuel 2019). Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

¹¹³ Personnes au chômage depuis moins d'un an.

d'emploi, les chevauchements avec d'autres régimes de protection sociale) ainsi que de la situation conjoncturelle des différents pays. Les taux de couverture les plus élevés (supérieurs à 50 %) sont observés en Allemagne et en Finlande, suivies de très près par l'Autriche, la Belgique et la France. À l'autre extrémité, la Pologne et la Croatie présentent les taux de couverture les plus faibles.

Graphique 61: La proportion de chômeurs de courte durée touchant une prestation de chômage a légèrement diminué au sein de l'UE, avec de fortes disparités entre les pays

Couverture des prestations de chômage pour les chômeurs de courte durée

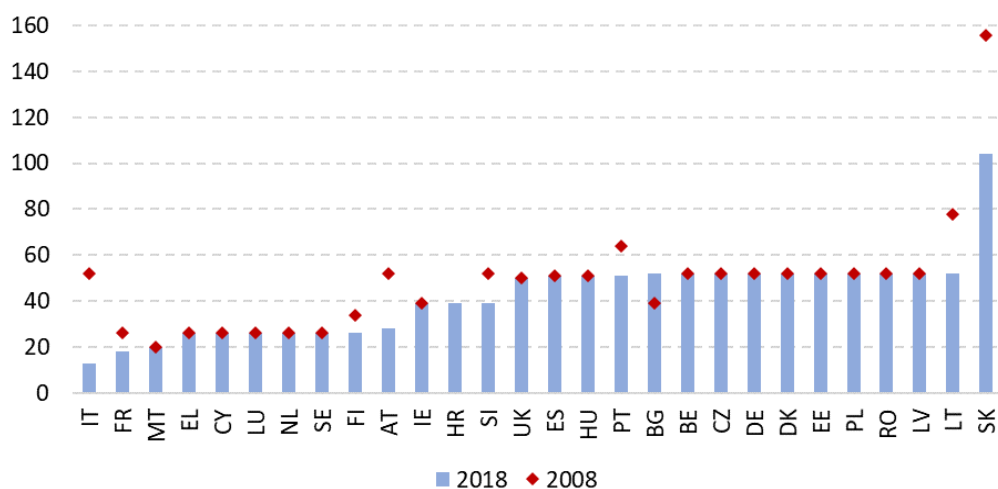


Source: Eurostat, données de l'EFT. Remarque: données non disponibles pour IE et NL. Les données pour IT et MT portent sur 2017.

Depuis 2008, plusieurs pays se sont efforcés d'améliorer la couverture des prestations de chômage. Les conditions d'admissibilité ont été assouplies, principalement sous la forme d'une réduction du nombre minimum d'années d'expérience ou des périodes de cotisations ouvrant droit aux prestations de chômage. De plus, la couverture des prestations de chômage a été étendue à des groupes qui en étaient exclus auparavant, tels que les travailleurs indépendants, les travailleurs free-lance, les travailleurs occasionnels et les travailleurs intérimaires. Dans plusieurs États membres, des stratégies d'activation ont été menées en vue d'améliorer le rapport coût/efficacité des systèmes de prestations de chômage. Depuis 2008, un concept de réforme s'est dégagé quant à la durée maximale des prestations de chômage, laquelle a été réduite dans plusieurs États membres et augmentée dans quelques-uns seulement. Dans plusieurs pays, les taux de remplacement nets ont été réduits et les conditions d'admissibilité ont été durcies par l'application d'exigences plus strictes en matière de recherche d'emploi et de disponibilité. Les graphiques 62 à 64 illustrent les mises à jour les plus récentes des indicateurs de référence concernant la durée de la période d'acquisition, la durée des prestations et le taux de remplacement net.

Graphique 62: Dans la plupart des États membres, la période d'acquisition est d'environ 50 semaines

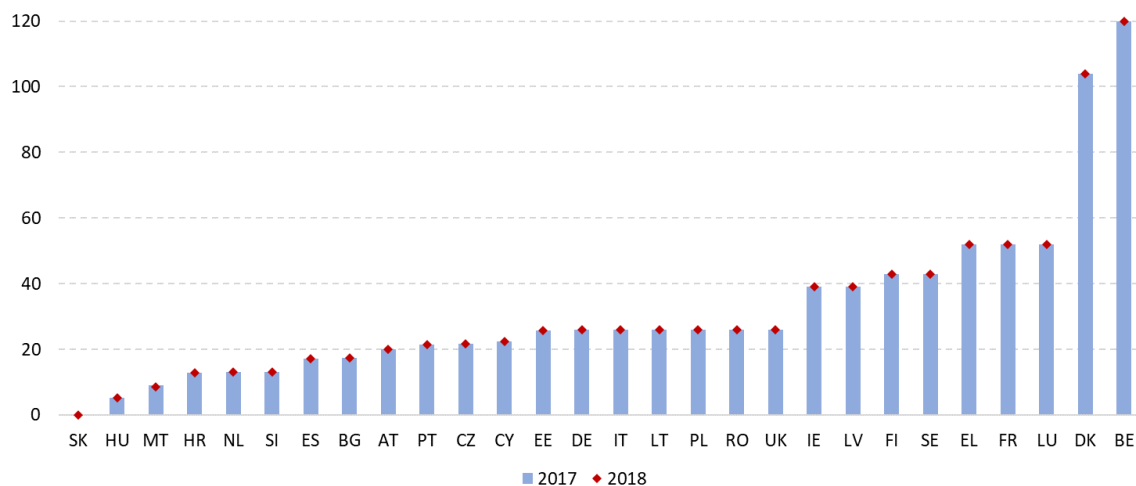
Durée de la période d'acquisition requise, 2016 et 2018 (en semaines)



Source: base de données MISSOC (système d'information mutuelle sur la protection sociale) et législations nationales. Remarque: à Malte (2018), la période d'acquisition minimale est de 50 semaines de cotisations versées, dont au moins 20 payées ou créditées au cours des 2 années civiles précédentes; en Irlande (2016 et 2018), il faut avoir versé au moins 104 cotisations hebdomadaires depuis le premier jour de travail.

Graphique 63: La durée de versement des prestations de chômage varie considérablement au sein de l'UE

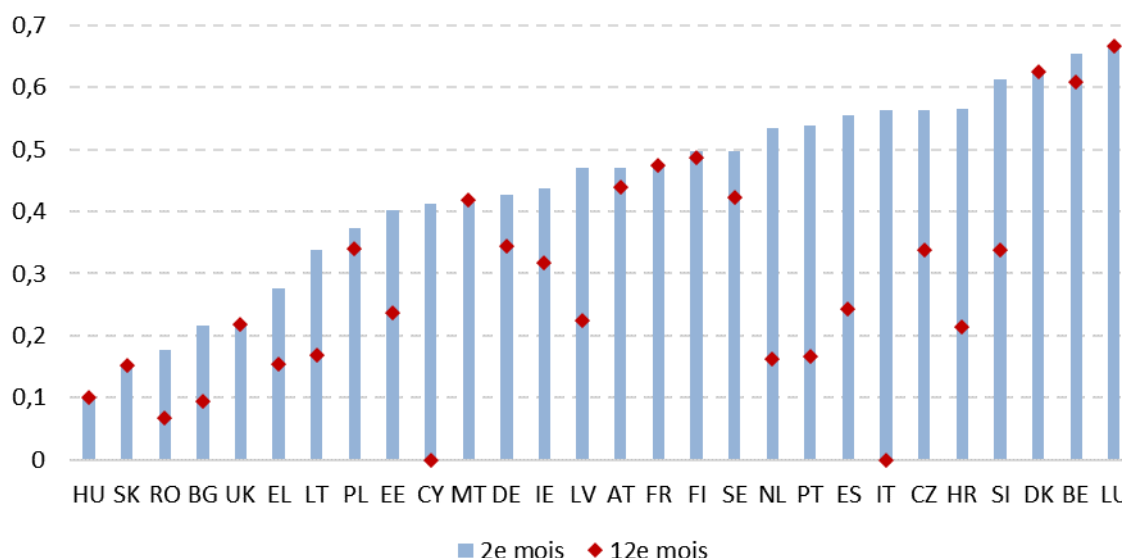
Durée maximale des prestations avec une durée de travail d'un an, 2017 et 2018



Source: base de données MISSOC (système d'information mutuelle sur la protection sociale) et législations nationales (janvier 2017 et janvier 2018). Remarque: en Belgique, la durée des prestations n'est pas limitée. À Chypre, les semaines sont calculées sur la base de 6 jours ouvrables par semaine. En Irlande, les prestations sont versées durant 39 semaines (234 jours) uniquement aux personnes ayant payé au moins 260 cotisations hebdomadaires au titre de l'assurance sociale liée au salaire (pay related social insurance — PRSI). En Slovaquie, une personne ayant une période de cotisation d'un an ne peut prétendre à des prestations de chômage (au moins deux années de cotisations à l'assurance chômage au cours des quatre dernières années sont requises). En Pologne, la durée dépend du taux de chômage de la région par rapport à la moyenne nationale.

Graphique 64: Le montant des prestations varie fortement d'un État membre de l'UE à l'autre

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



Source: Commission européenne, sur la base du modèle impôts-prestations de l'OCDE. Remarque: l'indicateur est calculé pour une personne seule âgée de 20 ans, sans enfant et ayant une courte expérience professionnelle (un an). De plus amples détails méthodologiques sont fournis en note de bas de page.

La mise au point de plans et de stratégies intégrés visant à activer les bénéficiaires de prestations de chômage est essentielle pour aider les demandeurs d'emploi lors des transitions sur le marché du travail. Le rapport conjoint sur l'emploi de 2019 a présenté une analyse détaillée des instruments politiques adoptés ciblant les bénéficiaires de prestations de chômage. Cette analyse a porté sur les systèmes existants auxquels peuvent recourir les services publics de l'emploi pour aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi (par exemple, le profilage, la conception de plans d'action individuels, les conseils personnalisés), y compris pour vaincre les obstacles qui pourraient les empêcher d'y parvenir. L'analyse des indicateurs relatifs à la rigueur des exigences en matière de recherche d'emploi reste globalement valable, compte tenu des modifications limitées apportées aux politiques pendant la période de référence du présent rapport. Voir la section 3.3.2 pour plus d'informations sur les réformes entreprises par les États membres dans ce domaine.

La suppression des obstacles à la mobilité des travailleurs et des apprenants peut améliorer l'employabilité et le développement des compétences, et contribuer ainsi à exploiter tout le potentiel du marché du travail européen. En 2018, environ 12,9 millions de citoyens de l'Union en âge de travailler (20-64 ans) vivaient dans un pays autre que celui dont ils avaient la citoyenneté, ce qui correspondait à 4,3 % de la population totale en âge de travailler dans l'UE¹¹⁴. Ce nombre a augmenté de 3,4 % par rapport à 2017, après avoir progressé d'environ 5 % chaque année depuis 2014. En 2018, les trois quarts des citoyens

¹¹⁴ Ce chiffre fait référence aux citoyens mobiles «de longue durée» de l'UE-28, en âge de travailler et vivant dans l'UE-28, sur la base des statistiques démographiques d'Eurostat. Pour plus de détails, voir Commission européenne (à paraître) : *2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility* (Rapport annuel 2019 sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE), direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

mobiles de l'UE-28 résidaient dans cinq principaux pays de destination (l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Espagne, l'Italie et la France); environ un million de citoyens mobiles de l'UE-28 vivaient dans un de ces cinq pays, comme c'était également le cas en 2017. Un peu moins de la moitié des citoyens mobiles de l'UE-28 résidaient en Allemagne ou au Royaume-Uni. En 2018, la majorité des citoyens mobiles de l'UE étaient roumains, polonais, italiens ou portugais. Ensemble, ils représentaient 6,1 millions de personnes, soit près de la moitié des citoyens mobiles de l'UE. Le taux de flux sortants des ressortissants nationaux donne un aperçu du flux sortant de ces ressortissants par rapport à la population du pays. Bien que le taux agrégé de flux sortants pour l'UE s'élève à 0,36 %, ce taux est plus important dans certains États membres. Sur les dix pays présentant les taux de flux sortants les plus élevés, huit sont des pays de l'UE-13, les deux exceptions étant l'Irlande (1 %) et le Luxembourg (0,9 %). La Lituanie enregistre le taux de flux sortants le plus élevé (2,2 %), en croissance continue depuis 2014, devant la Roumanie (1,5 %), qui est également le pays enregistrant le chiffre absolu de flux sortants le plus élevé. La Croatie (1,4 %), la Lettonie (1,2 %) et l'Estonie (1 %) enregistrent également des taux élevés de flux sortants. Les principaux pays d'origine et de destination ne changent pas lorsque l'on se concentre sur les citoyens économiquement actifs (c'est-à-dire les personnes ayant un emploi et les demandeurs d'emploi).

Le renforcement de la mobilité transnationale à des fins d'apprentissage contribue à une société de la connaissance avancée, au développement économique et à une plus grande cohésion sociale. De manière générale, les étudiants mobiles ont des salaires plus élevés et sont moins exposés au risque de chômage plus tard dans la vie. Ils développent également des compétences professionnelles essentielles et des aptitudes transversales telles que la compréhension mutuelle, l'esprit de coopération ou le sentiment d'être citoyens du monde. Deux dimensions sont prises en considération dans l'analyse de la mobilité sortante mondiale, c'est-à-dire la mobilité à partir d'États membres de l'Union, tant vers d'autres États membres que vers des pays tiers: la mobilité des crédits et la mobilité des diplômes. La première concerne les étudiants qui ont eu recours à la mobilité en vue d'obtenir des crédits et ont effectué une période d'études temporaire ou un stage à l'étranger. La seconde fait référence aux étudiants inscrits dans une université en dehors de leur pays de résidence en vue d'obtenir un diplôme ou une autre qualification. En 2017, au sein de l'UE, en moyenne 11,6 % des diplômés de l'enseignement supérieur ont effectué une partie de leurs études à l'étranger (8 % en vue d'obtenir des crédits et 3,6 % en vue de l'obtention d'un diplôme). Le Luxembourg (80,5 %), Chypre (36,9 %) et les Pays-Bas (24,9 %) ont enregistré les pourcentages de diplômés mobiles les plus élevés en 2017. À l'inverse, le Royaume-Uni (4,1 %), la Slovénie (6,5 %), la Roumanie (7,6 %), la Croatie (7,7 %) et la Hongrie (7,7 %) ont enregistré les taux de mobilité transnationale à des fins d'apprentissage les plus faibles. Sur le plan de la mobilité entrante des étudiants, le Royaume-Uni (34,2 %), le Luxembourg (26,1 %) et les Pays-Bas (17,9 %) enregistrent les pourcentages les plus élevés de diplômés mobiles. En Grèce et en Pologne, la mobilité entrante en vue de l'obtention d'un diplôme représente moins de 2 % du nombre total de diplômés.

Le dialogue social est la caractéristique prédominante des relations industrielles en Europe et est un élément central du modèle social européen. Le dialogue social comprend toutes les formes de négociation, de consultation ou simplement de partage d'informations entre, ou parmi, les représentants des pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en rapport avec la politique économique et sociale. Le dialogue social peut contribuer à la création d'emplois de qualité, à l'amélioration des conditions de travail, à la résolution des pénuries de compétences et à l'instauration d'un

environnement de travail plus propice à l'investissement, à la croissance durable et à l'équité sociale. La ligne directrice pour l'emploi n° 7 et le socle européen des droits sociaux invitent les États membres à assurer la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des réformes et des politiques pertinentes, conformément aux pratiques nationales, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. En Europe, les différences observées dans les systèmes nationaux de dialogue social tiennent principalement à leurs cadres institutionnels respectifs et aux capacités opérationnelles des partenaires sociaux. Les recherches d'Eurofound mettent en évidence que les sujets liés à l'emploi, notamment ceux qui ont trait à la résolution des pénuries de main-d'œuvre, ont dominé le dialogue social et les débats sur la vie active pendant toute l'année 2018¹¹⁵.

Le dialogue social conserve toute sa pertinence dans un monde du travail en mutation et dans la gestion de la transition vers l'ère numérique et une économie neutre pour le climat. La transition vers une économie neutre pour le climat devrait conduire à une modification des processus de production. D'après les données disponibles, des emplois supplémentaires doivent être créés dans les secteurs «verts» ou en cours d'écologisation en pleine expansion, dans l'industrie comme dans les services, y compris dans la construction, la gestion des déchets et la finance durable. Une telle transition pourrait également empêcher la polarisation croissante de l'emploi résultant de l'automatisation, en créant principalement des emplois qui se situent au milieu de l'échelle des salaires et des compétences, en particulier dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière. Toutefois, elle pourrait aussi avoir une incidence sur la structure du marché du travail, la répartition des emplois et les besoins en compétences, notamment dans les régions tributaires des secteurs à forte intensité énergétique. Les partenaires sociaux ont été actifs dans l'anticipation des besoins en matière de compétences et gèrent conjointement des programmes de formation en vue du perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre dans certains pays. Les progrès réalisés pour encourager la négociation collective et renforcer le dialogue social structuré peuvent contribuer à une transition sans heurts et inclusive vers une économie verte, en facilitant la conclusion de compromis entre les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics. Les autorités publiques pourraient également accompagner le processus en établissant le cadre de ces négociations, en fournissant des orientations quant aux objectifs à atteindre et en encourageant la participation constructive et en temps utile des acteurs concernés. L'ère numérique produit des formes nouvelles et souvent atypiques d'emploi, par exemple le travail via des plateformes, qui manquent souvent de représentation. Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont pris des initiatives pour atteindre également ces travailleurs et veiller à leur protection sociale. Les partenaires sociaux continuent de constituer un cadre important pour discuter des développements technologique et écologiques ainsi que de la meilleure manière d'y faire face¹¹⁶.

Un dialogue social efficace passe par des partenaires sociaux forts, représentatifs, autonomes et disposant des capacités requises. Par capacités des partenaires sociaux, on entend leur aptitude à négocier et à démontrer qu'ils possèdent l'expertise économique et juridique nécessaire pour discuter des conséquences économiques et sociales de différentes voies stratégiques, représenter de manière adéquate leurs intérêts, mobiliser les personnes et

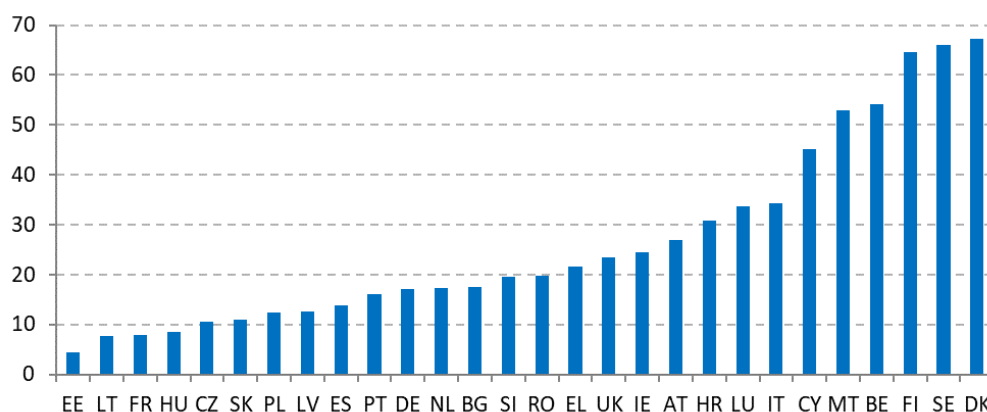
¹¹⁵ Eurofound (2019). *Annual review of working life 2018* (Examen annuel de la vie active 2018). Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹¹⁶ Pour plus d'informations, voir le répertoire en ligne d'Eurofound sur l'économie des plateformes, et Commission européenne (2019): «Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe: rapport annuel 2019». Voir en particulier les chapitres 3 et 4.

les ressources, agir de manière autonome et prendre des engagements durables. Étant donné que les cotisations de leurs membres sont leur principale source de revenus, le nombre d'adhérents est également déterminant pour les capacités des organisations de partenaires sociaux. Ces dernières années, les effectifs de leurs adhérents ont, en moyenne, baissé dans toute l'Europe (OCDE, 2017). Comme le montre le graphique 65, le taux de syndicalisation varie considérablement entre les 28 États membres de l'Union, de 70 % environ au Danemark, en Suède et en Finlande, à moins de 10 % en France, en Lituanie et en Estonie. Toutefois, le taux de syndicalisation n'est pas le seul indicateur de la capacité des syndicats à mobiliser les travailleurs; des facteurs comme l'autonomie des partenaires sociaux ou le degré de coopération dans le paysage syndical peuvent également jouer un rôle. Nonobstant ce qui précède, les partenaires sociaux ont également besoin de cadres formels pour que leur dialogue soit efficace.

Graphique 65: Les taux de syndicalisation varient fortement d'un État membre à l'autre

Taux de syndicalisation (année la plus récente disponible)



Source: OCDE et base de données ICTWSS (la source contenant les données les plus récentes par État membre a été utilisée). Remarque: taux calculé comme étant la proportion de salariés qui sont membres d'un syndicat. Années des données: 2017 pour SE, 2016 pour AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 pour BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 pour PL; 2013 pour CY, EL; 2012 pour HR, MT, BG et RO. Les données sur les taux de représentation des employeurs pour certains États membres ont été mises à jour moins fréquemment au cours des dernières années et ne sont donc pas présentées dans un graphique.

Malgré les progrès réalisés, il convient de renforcer la participation globale des partenaires sociaux au processus du Semestre européen au niveau national. La participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes a été entérinée et renforcée dans les lignes directrices pour l'emploi. La réussite et les effets des politiques aux niveaux européen, national et régional dépendent de l'engagement et de l'adhésion des pouvoirs publics et des partenaires sociaux dans les États membres. De manière générale, la qualité de la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes dans le domaine social et de l'emploi est restée stable dans la majorité des États membres au cours des dernières années, des différences importantes subsistant néanmoins entre les pays¹¹⁷. Comme c'est le cas pour

¹¹⁷ Eurofound (2019). *The involvement of social partners in national policymaking* (La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques nationales). Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

la participation des partenaires sociaux dans le domaine des politiques et des réformes au niveau national et, en particulier, dans l'élaboration des programmes nationaux de réforme, le degré de satisfaction varie en fonction de la prévisibilité, de la qualité des échanges, du temps consacré et des attentes exprimées sur le plan des résultats. Les progrès réalisés ainsi que les défis existants ont été analysés et évalués par le Comité de l'emploi du Conseil de l'Union européenne à l'automne 2018. En particulier, les partenaires sociaux en Estonie, en Lettonie, au Portugal, en Slovénie et en Espagne ont reconnu certaines améliorations en ce qui concerne leur participation à l'élaboration des politiques au cours des quelques dernières années. En revanche, les conclusions ont fait apparaître que l'efficacité du dialogue social peut être améliorée et la participation des partenaires sociaux renforcée en Grèce, en Hongrie, en Pologne et en Roumanie. Dans d'autres pays, les préoccupations portent sur des problèmes et des situations très variés, certains de nature plus structurelle, d'autres ayant davantage trait à l'efficacité des procédures et des pratiques appliquées. Dans d'autres cas, le degré de participation des partenaires sociaux peut être influencé par des changements dans le cycle politique (par exemple, en Italie et en Espagne). La plupart de ces défis sont soulignés dans les considérants des recommandations par pays de 2019.

Dans le contexte de la gouvernance économique de l'UE, la consultation des organisations de la société civile peut permettre de mieux comprendre et de soutenir la mise en œuvre des politiques. La société civile peut jouer un rôle de premier plan dans la conception et la mise en œuvre des réformes, en soutenant la législation nationale pertinente et l'action des pouvoirs publics. Comme il a été souligné dans les lignes directrices pour l'emploi révisées, adoptées en juillet 2019, «[l]e cas échéant et en se fondant sur les pratiques en vigueur au niveau national, les États membres devraient tenir compte de l'expérience qu'ont, en matière d'emploi et de questions sociales, les organisations de la société civile concernées». Compte tenu de ce qui précède, les représentations de la Commission dans les États membres ont organisé une série de réunions avec des organisations de la société civile dans le contexte du Semestre européen. Dans de nombreux États membres, les consultations avec la Commission européenne sont souvent plus actives et engagées que les consultations entre les autorités nationales et les organisations de la société civile, notamment dans le cadre de l'élaboration des programmes nationaux de réforme. Les responsables du Semestre européen au sein de la Commission ont été invités à évaluer le degré de participation de la société civile dans la formulation des politiques. Les résultats de cette enquête préliminaire font apparaître une situation hétérogène, qui pourrait faire l'objet d'une analyse plus détaillée.

3.3.2 Stratégies adoptées

Les États membres entreprennent des réformes dans le domaine de la législation sur la protection de l'emploi afin de garantir une «flexicurité» appropriée et de réduire les lacunes dans les règles et procédures appliquées sur le marché du travail. En mai 2019, la France a approuvé une mesure destinée à apporter plus de flexibilité dans l'application de la législation sur la protection de l'emploi et des règles relatives au lieu de travail en fonction de la taille des entreprises pour celles qui recrutent au-delà des seuils définis pour les trois tailles (10/50/250 salariés). La Finlande a modifié la réglementation existante afin d'inclure de nouvelles dispositions concernant la résiliation des contrats pour les employeurs. Cette modification cherche à garantir que les circonstances spécifiques (par exemple, le nombre total de salariés de l'employeur et la situation globale de l'employeur et du salarié) soient prises en compte lors de l'évaluation d'un licenciement pour motif personnel. Dans certains cas, cela pourrait entraîner des exceptions aux règles de licenciement. Dans le cadre d'un vaste plan de réforme, l'Irlande a adopté une loi sur l'emploi exigeant que tous les

employeurs précisent, dans un délai déterminé, les conditions de travail qu'ils appliquent. Cette loi prévoit également l'introduction de contrats par tranche horaire (lesquels permettent aux salariés dont le contrat de travail ne reflète pas la réalité des heures travaillées d'être placés dans une tranche d'heures plus conforme à la réalité), de dispositions relatives à la rémunération minimale et l'interdiction des contrats «zéro heure». Des sanctions sont prévues en cas de violation de la loi sur l'emploi.

Certains États membres prennent des mesures visant à réduire la segmentation du marché du travail, y compris des restrictions concernant les contrats à durée déterminée. Dans le cadre d'une réforme plus large, les Pays-Bas révisent leur réglementation du marché du travail de sorte à promouvoir les emplois à durée indéterminée, tout en rendant parallèlement les contrats flexibles plus coûteux pour les employeurs. Cela passera notamment par une différenciation des cotisations de chômage par type de contrat, ainsi que par une limitation du recours aux contrats «zéro heure» (ces mesures devraient entrer en vigueur à partir de 2020). Au Portugal, plusieurs mesures ont été adoptées en juillet 2019 dans le cadre du programme d'action prévoyant des conditions plus restrictives pour le recours à des contrats à durée déterminée, dans le but de réduire la segmentation du marché du travail. Ce train de mesures a notamment réduit la durée maximale des contrats à durée déterminée de trois à deux ans, renouvellements compris. Il a également fixé une limite à la durée totale des renouvellements et des contrats à durée déterminée (qui passe de six à quatre ans), et il a renforcé et prolongé temporairement le soutien à la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Ces mesures ont été discutées avec les partenaires sociaux, qui ont signé un accord tripartite en juin 2018 en vue de la révision du code du travail. En 2018, l'Italie a adopté une mesure spécifique pour promouvoir le recours aux contrats permanents (*Decreto dignità*); cette mesure définit des règles plus strictes concernant le recours aux contrats à durée déterminée et leur durée (la durée maximale des contrats temporaires passe de 36 mois à 24 mois), et oblige les employeurs à justifier la prolongation lorsqu'elle dépasse 12 mois. Elle augmente également l'indemnité, tant maximale que minimale, en cas de licenciement abusif. Le Royaume-Uni a introduit en mars 2019 une série de modifications qui entreront en vigueur en avril 2020, afin de mettre un terme à l'utilisation de contrats dans le cadre desquels les salariés continuent d'être rémunérés par leur agence d'intérim entre deux missions. Ces modifications permettront aux entreprises de ne pas appliquer les dispositions en matière d'égalité de rémunération aux travailleurs intérimaires. Toutefois, ces réformes pourraient ne pas renforcer les droits des travailleurs ayant des contrats «zéro heure», qui ne seront pas en mesure de modifier l'équilibre des pouvoirs dans l'économie des petits boulots.

Certains États membres envisagent des mesures complémentaires en matière de temps de travail et d'organisation qui devraient clarifier les conditions de travail et d'emploi. Dans le cadre d'un important train de réformes (le «jobs deal»), la Belgique a prolongé, en avril 2019, la durée maximale d'interruption de carrière (de 36 mois à 48 mois) pour les travailleurs suivant une formation dans les métiers pour lesquels une pénurie de main-d'œuvre a été identifiée. Cette mesure a été approuvée en même temps qu'un assouplissement des clauses de formation, afin d'encourager les employeurs à favoriser la participation de leurs salariés à des formations en milieu professionnel. Le Danemark a approuvé, en avril 2019, une nouvelle mesure visant à encourager un meilleur contrôle des environnements de travail physique et psychologique. Lorsqu'elle entrera en vigueur, cette mesure devrait principalement cibler les travailleurs qualifiés employés par des entreprises étrangères. L'Autorité danoise pour l'environnement de travail (*Arbejdstilsynet*) sera chargée de sa mise en œuvre, pour laquelle elle disposera d'un budget total de 460 millions de DKK (61 millions

d'EUR) jusqu'en 2022. L'Espagne a adopté une nouvelle modification de sa législation introduisant l'enregistrement obligatoire des heures de travail journalières pour tous les travailleurs. De manière générale, les modalités de la mise en conformité avec la réglementation des heures supplémentaires peuvent être précisées par le biais de négociations collectives, certains secteurs étant cependant soumis à des réglementations spéciales par les pouvoirs publics. Cette mesure pourrait prendre du retard, car elle requiert la révision des conventions collectives applicables. En 2018, la Croatie a adopté une loi sur le travail des étudiants afin d'en élargir le champ d'application. En plus des étudiants à plein temps, elle couvre aussi les étudiants à temps partiel qui ne sont pas dans une relation de travail. Le gouvernement autrichien prend des mesures pour améliorer la flexibilité interne du temps de travail, en concertation étroite avec les partenaires sociaux. La nouvelle loi autrichienne sur le temps de travail de 2018 cherche à apporter de la flexibilité concernant le plafond des heures supplémentaires, sous certaines conditions. Elle étend le nombre maximal d'heures de travail de 10 à 12 heures par jour et de 50 à 60 heures par semaine. Elle prévoit également le droit, pour les salariés, de refuser de travailler plus de 12 heures. La Tchéquie envisage de modifier la loi existante de 2006 pour introduire plus de flexibilité dans l'organisation du travail. L'objectif est d'offrir la possibilité de partager des postes de travail à plein temps entre deux salariés ou plus. Cette loi devrait entrer en vigueur en janvier 2020. En mars 2019, la Finlande a adopté une nouvelle mesure visant à accroître la flexibilité du temps de travail, par exemple au moyen de banques d'heures, y compris dans les entreprises sans représentation syndicale et ne pouvant par conséquent pas invoquer les clauses de flexibilité que contiennent les conventions collectives. La mesure devrait entrer en vigueur en janvier 2020.

La sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail conduit plusieurs États membres à actualiser et à renforcer leurs réglementations. Par exemple, en mars 2019, la Lettonie a présenté un plan de développement 2019-2020 dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ce plan cherche à promouvoir la mise en œuvre efficace des exigences en matière de protection des travailleurs, en garantissant un environnement de travail sûr et des normes de protection de la santé pour les salariés. Il met spécifiquement l'accent sur les travailleurs indépendants et les autres travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques. La Lettonie prévoit en outre plusieurs modifications pour améliorer la sécurité au travail et la protection de l'environnement de travail pour les travailleurs indépendants et les télétravailleurs. Il s'agit également de définir des exigences plus précises et plus claires en ce qui concerne l'organisation de la protection des travailleurs par les entreprises. Le projet de loi est actuellement examiné par la commission parlementaire compétente et devrait être adopté d'ici la fin de 2019. La Tchéquie a modifié les modalités de la protection de la santé sur le lieu de travail, en particulier les limites d'exposition aux produits chimiques sur le lieu de travail, conformément à la directive (UE) 2017/164 de la Commission. En Grèce, une nouvelle loi (4554/2018) a élargi le champ d'application de la législation existante sur la santé et la sécurité des travailleurs, en introduisant notamment des dispositions concernant des méthodes détaillées destinées à déterminer et à estimer le stress thermique des travailleurs durant les mois enregistrant des températures élevées. La Croatie a approuvé des mesures pour réglementer les conditions dans lesquelles un employeur et une personne physique ou morale sont autorisés à mettre en œuvre des mesures de santé et de sécurité au travail, y compris leur introduction, annulation et révocation. Elle prévoit également une formation professionnelle continue pour les experts de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que l'obligation d'enregistrer les autorisations et la procédure à suivre à cet effet.

Les États membres ont adopté de nouvelles mesures pour lutter contre le travail non déclaré, renforcer les services d'inspection du travail et accroître les effets des mesures

de dissuasion. Lorsque son plan d'action de trois ans pour lutter contre le travail non déclaré sera arrivé à échéance, la Grèce prévoit de procéder à son évaluation complète. En Lettonie, les services d'inspection du travail de l'État ont adopté une stratégie pour 2018-2019 mettant davantage l'accent sur les mesures préventives, étayée par de nouveaux indicateurs de performance clés. Chypre a proposé plusieurs modifications de la loi sur la sécurité sociale pour renforcer la lutte contre l'emploi non déclaré. Les modifications comprennent une augmentation du montant des amendes et l'introduction d'une déclaration électronique pour les travailleurs débutant un emploi. Au Portugal, le programme d'action visant à lutter contre la précarité et à encourager la négociation collective, adopté en 2019, inclut les concours déjà en cours (lancés en 2015 et 2016) pour recruter de nouveaux inspecteurs. Le Portugal a également entrepris de mettre sur pied un système d'échange d'informations entre l'autorité du travail, la sécurité sociale et l'autorité fiscale et douanière. En Espagne, le plan pour un travail décent 2018-2020 cherche à renforcer le cadre juridique et la capacité des services d'inspection du travail pour promouvoir des emplois de qualité et lutter contre le travail au noir. Il prévoit le recrutement de 833 nouveaux inspecteurs du travail, ce qui correspond à une augmentation de 23 % du personnel actuel. Pendant l'année 2018, les inspections du travail ont mené à la transformation de 194 000 contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée (soit le double du chiffre de 92 900 enregistré en 2017). Entre-temps, 31 500 contrats à temps partiel ont été transformés en contrats à plein temps (48 % de plus qu'en 2017).

Nombre des mesures prises pour lutter contre le travail non déclaré sont caractérisées par un accent accru sur les mesures préventives, l'échange de données et les procédures d'évaluation des risques. En Bulgarie, l'Agence nationale des recettes publiques et l'inspection générale du travail ont signé un accord de coopération dans le contexte du plan d'action 2018 pour améliorer le recouvrement de l'impôt, lutter contre l'économie souterraine et réduire les coûts de mise en conformité. Cet accord cible principalement les domaines des salaires et du temps de travail, et s'appuie sur une coopération renforcée à travers l'échange d'informations, un recours accru aux services en ligne, des groupes de travail interinstitutionnels et des activités conjointes de contrôle, y compris l'évaluation des risques et les instruments de surveillance. Ce cadre de coopération comprend des mesures de prévention et de sensibilisation ainsi que des actions destinées à augmenter le recours aux services en ligne. En plus des modifications de la loi sur la sécurité sociale, Chypre entreprend une réforme des services d'inspection du travail qui devrait améliorer l'efficacité et l'efficience des inspections. Le gouvernement a également approuvé un nouveau projet de loi en vue de la création d'un service d'inspection du travail centralisé et s'efforce d'améliorer l'évaluation des risques associés à ce défi, y compris à travers l'attribution de ressources plus importantes et un accès renforcé du personnel à la formation. En juillet 2019, la France a adopté un nouveau «Plan national de lutte contre le travail illégal». Jusqu'en 2021, ce plan propose 34 actions visant à faire des contrôles une priorité et à renforcer les effets de ces contrôles, ainsi qu'à prévenir le travail non déclaré, y compris au niveau transfrontalier.

Certains États membres ont pris des mesures pour renforcer leurs systèmes de politiques actives du marché du travail (PAMT) par la simplification et la modernisation, sur la base d'une surveillance continue et d'une sensibilisation croissante au rapport coût-efficacité. La Suède réforme actuellement ses services publics de l'emploi (SPE) en vue d'obtenir des gains d'efficacité. Sur 242 bureaux, environ 130 seront supprimés et sur près de 13 400 salariés, 4 500 seront licenciés. Cette réforme devrait s'achever en 2021. Les SPE se concentreront davantage sur les services numériques, l'automatisation et l'intelligence artificielle, en fournissant des services d'aide par téléphone et vidéo. Des

acteurs privés gèreront la mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emplois. Dans le cadre d'une vaste réforme, le Danemark a également pris des mesures importantes afin de simplifier la stratégie pour l'emploi et de réduire les formalités administratives pour faciliter les transitions du chômage vers l'emploi. L'objectif de cette réforme est de doter les municipalités d'une plus grande autonomie dans l'adoption de mesures ciblant les personnes ayant perdu leur emploi, tandis que la simplification des démarches administratives pour les entreprises pourrait faciliter le retour à l'emploi de chômeurs. Les personnes au chômage devraient être soumises à des exigences plus justes et moins rigides, et les réglementations devraient être plus faciles à interpréter.

D'autres États membres donnent la priorité à la prestation de services personnalisés, en fixant des objectifs spécifiques aux chômeurs. En Bulgarie, un nouveau plan d'action pour l'emploi prévoit le retour à l'emploi de plus de 16 500 chômeurs dans le cadre de différents programmes de travail, tandis que plus de 11 400 personnes se verront proposer des formations pour améliorer leurs compétences et rester compétitives et productives (voir la section 3.2.2). En Suède, des mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi des nouveaux arrivants et des chômeurs de longue durée ont été prises. Ce programme compte sur la participation des partenaires sociaux et subventionnera plus de la moitié du coût salarial pour une période de deux ans. Les salariés concernés travailleront à temps plein et auront accès à la formation, y compris des cours de suédois pour les allophones. La Tchéquie prévoit de modifier le format actuel des PAMT pour les rendre plus efficaces dans le soutien apporté aux groupes les plus vulnérables. Encore en préparation, ces modifications devraient avoir une portée limitée, ce qui risque de réduire leur incidence sur ces groupes spécifiques.

Les services publics de l'emploi (SPE) se réforment dans le but de renforcer leurs capacités et leur efficacité. La Grèce a pris des mesures pour renforcer les capacités des SPE. En avril 2019, 335 nouveaux conseillers en matière d'emploi ont été recrutés, l'objectif étant de poursuivre la baisse du nombre moyen, encore élevé, de chômeurs par conseiller (estimé à environ 2 700 en 2018) et de procéder à des entretiens préprogrammés réguliers pour des groupes de chômeurs prioritaires sélectionnés. Une nouvelle méthode de profilage des chômeurs a été déployée et un modèle pilote a été mis en place aux fins de la mise en œuvre des PAMT, avec l'aide et le soutien des conseillers des SPE. L'Espagne prend également des mesures pour renforcer les capacités des SPE. Quelque 3 000 nouveaux agents chargés de dossiers sont actuellement recrutés pour répondre aux objectifs des nouveaux plans de lutte contre le chômage de longue durée (*«ReincorporaT»*) et le chômage des jeunes (*«Plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes 2019-2021»*). Les objectifs quantitatifs définis par les autorités visaient à renforcer l'approche axée sur les résultats, en mettant davantage l'accent sur le suivi et l'évaluation. Conformément aux plans précédents, ces mesures reposent également sur des subventions à l'embauche, bien que peu d'éléments permettent de conclure à leur efficacité. Elles disposent d'un budget estimé à 40 milliards d'EUR répartis sur trois ans, et comprennent l'aide en cas de chômage réservée aux personnes âgées de plus de 52 ans. À Chypre, les efforts destinés à renforcer les SPE se sont également poursuivis dans le cadre du mandat actuel pour une mise en œuvre plus efficace du dispositif de garantie pour la jeunesse (voir également section 3.2.2). Parmi les mesures complémentaires en place figurent la formation des conseillers en matière d'emploi et la formation du personnel des SPE. L'Autriche a mis à jour son système de profilage en introduisant l'évaluation sur ordinateur des perspectives d'emploi pour chaque chômeur enregistré. Cette mesure vise à accroître l'efficacité des programmes en faveur du marché du travail et à améliorer la qualité des services, tout en réduisant les ressources allouées. Les demandeurs d'emploi sont répartis dans plusieurs groupes (aux perspectives d'emploi élevées, moyennes ou faibles) en fonction

d'une estimation de leurs chances de réintégrer le marché du travail. Pour améliorer cette répartition, les consultants des SPE peuvent inclure une évaluation personnelle tenant compte d'aspects tels que la motivation. La Lituanie a pu augmenter le nombre de salariées travaillant directement avec les demandeurs d'emploi de 9 % en procédant à une réaffectation des ressources humaines des fonctions de direction et d'encadrement vers ces salariées. Cette mesure a permis de réduire jusqu'à 30 % la charge de travail mensuelle moyenne des agents chargés des dossiers et d'apporter une aide plus personnalisée. Les partenariats sociaux ont été renforcés en vue de contribuer au développement des ressources humaines, notamment à travers des formations et l'échange de bonnes pratiques.

Des mesures ont été prises pour accroître l'efficacité de la mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emplois et renforcer les liens avec les employeurs et les autorités locales, dans un contexte de contraction des marchés du travail dans certains États membres. Les États membres poursuivent le processus de modernisation des SPE, notamment par de plus grands partenariats avec les employeurs et des stratégies conjointes avec les associations d'entreprises. Sur 30 SPE interrogés, 19 ont déclaré avoir présenté de nouvelles PAMT et 20 ont signalé avoir modifié des PAMT existantes pour mieux répondre aux défis actuels du marché du travail en 2019. En Finlande, une nouvelle mesure prévoit d'améliorer l'accessibilité numérique des SPE pour les utilisateurs des services de l'emploi et les prestataires de services. Lorsqu'il sera opérationnel en 2020, le nouveau «Marché pour l'emploi» (*Työmarkkinatori*) sera une place numérique accessible à tous offrant à ses clients un accès à une large gamme de services publics et privés. Dans le cadre d'une vaste réforme adoptée en juillet 2018, Chypre a renforcé son système de placement des candidats des SPE par la création d'une plateforme informatique soutenant la prestation de services plus personnalisés tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

L'évaluation de la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail a montré que les États membres avaient réalisé d'importants progrès dans ce domaine. De manière générale, les changements les plus importants ont eu lieu dans les États membres où le soutien préalable aux chômeurs de longue durée était le moins développé. Cette recommandation a sensibilisé aux défis auxquels les États membres sont confrontés et a guidé la mise en œuvre de l'agenda politique convenu pour y faire face. Elle a également permis d'améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs de longue durée, de faire converger les approches stratégiques et d'améliorer l'échange d'informations et de bonnes pratiques au sein de l'UE.

La recommandation du Conseil reste d'actualité pour poursuivre l'amélioration des perspectives d'emploi des chômeurs de longue durée. La qualité de l'assistance fournie aux chômeurs de longue durée varie encore d'un État membre à l'autre. Il est possible d'informer de manière plus ciblée les personnes inactives, d'améliorer la qualité des évaluations et de renforcer l'engagement des employeurs. La coordination des services reste un défi majeur du fait de capacités toujours limitées et d'une approche stratégique encore insuffisante à l'égard des partenariats dans certains États membres.

Certains États membres ont récemment pris d'autres mesures pour apporter un soutien plus personnalisé aux chômeurs de longue durée et proposer des services mieux intégrés. Chypre a mis sur pied un programme pour la formation des chômeurs de longue durée en entreprise en vue de soutenir la réinsertion sur le marché du travail parallèlement à l'acquisition des compétences nécessaires. En 2018, environ 130 chômeurs de longue durée ont bénéficié de ce programme, pour une dépense totale d'environ 487 000,00 EUR. L'objectif fixé pour 2019 est de faire bénéficier 250 chômeurs de longue durée, ce qui

correspond à un budget de 750 000,00 EUR. En Bulgarie, un nouveau plan d'action pour l'emploi prévoit le retour à l'emploi de plus de 16 500 chômeurs dans le cadre de différents programmes de travail, tandis que plus de 11 400 personnes se verront proposer des formations pour améliorer leurs compétences et rester compétitives et productives. Le nombre de personnes suivant une formation en 2019 devrait augmenter de 7,7 % par rapport à 2018. La Grèce a introduit une nouvelle méthode de profilage, en plus du recrutement de nouveaux conseillers en matière d'emploi. Les capacités nécessaires pour aider les chômeurs de longue durée sont également renforcées à Chypre, en Lituanie et en Espagne à travers le recrutement de conseillers supplémentaires. La réforme en cours des services publics de l'emploi en Finlande constitue une étape vers des services multiprofessionnels et intégrés. Elle comporte des mesures visant à fournir des services plus efficaces, notamment au début de la période de chômage, et à mieux appréhender les différents besoins des chômeurs. D'autres services publics de l'emploi mènent également des projets pilotes, souvent avec le soutien du Fonds social européen. En Autriche, un accompagnement personnalisé ayant recours à des évaluations sur ordinateur est testé, tandis qu'en Slovénie, des activités conjointes avec des centres d'action sociale sont actuellement expérimentées.

Les mesures récentes ciblant les chômeurs de longue durée continuent de s'appuyer sur les subventions et les incitations financières. En 2018, la Flandre (Belgique) a adopté deux dispositifs subventionnés par l'État favorisant l'accès à un emploi stable des chômeurs de longue durée par la formation (appelés «K-IBO»). Le programme peut durer jusqu'à 52 semaines, il est gratuit pour l'employeur et prévoit le remboursement des frais de transport et de garde d'enfants. Chypre a également concentré ses efforts sur des mesures encourageant l'organisation de programmes de formation et de développement des compétences. En Slovaquie, la mise en œuvre du plan d'action adopté pour l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail se poursuit en proposant des allocations et incitations financières tant aux employeurs qu'aux demandeurs d'emploi. Enfin, en Belgique, au Portugal, en Roumanie et en Espagne, les incitations à l'embauche ont été modifiées afin de stimuler davantage l'emploi des chômeurs de longue durée.

Les réformes récentes dans le domaine des prestations de chômage ont été principalement axées sur la couverture et l'efficacité des programmes, apportant d'importants changements dans certains États membres. En octobre 2018, le Danemark a étendu la couverture du régime d'assurance chômage volontaire, conçu à la base pour les travailleurs non salariés, à tous les travailleurs ayant des contrats atypiques. Ces derniers ont désormais un statut équivalent à celui des travailleurs occupant un emploi traditionnel et la méthode de calcul des prestations de chômage d'une personne ne fait plus la distinction entre les sources de revenus. En avril 2019, la Belgique a adopté une disposition juridique pour veiller à ce que les personnes suivant une formation dans un domaine professionnel connaissant des pénuries ne soient pas soumises à une réduction (tendance dégressive) de leurs prestations de chômage dans le temps. Cette mesure fait partie du train de mesures appelé le «jobs deal». En mars 2019, l'Espagne a mis à jour le programme de lutte contre le chômage de longue durée, qui couvre à présent aussi les personnes de 52 ans jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, et augmente la base de calcul des droits à pension (de 859 EUR/mois en 2018 à 1 313,00 EUR/mois en 2019). Depuis la fusion des programmes PREPARA et PAE en décembre 2018, le gouvernement n'a pas progressé dans les projets de rationalisation du système actuel d'assistance chômage. En outre, la réinsertion des chômeurs âgés sur le marché du travail reste difficile. À Malte, le budget 2019 comprenait une extension des prestations de chômage aux demandeurs d'emploi qui étaient auparavant des travailleurs non salariés. À l'inverse, la France a introduit en 2018 et 2019 certaines

modifications dans les droits et obligations en matière de prestations de chômage. Dans le cadre d'une réforme plus large, les conditions d'obtention des prestations de chômage sont devenues plus strictes, établissant une corrélation plus étroite avec les efforts déployés par le chômeur pour trouver un emploi et dissuadant ainsi les employeurs et les salariés d'alterner fréquemment les périodes d'emploi et de chômage. Dans le cadre d'une réforme globale, la Finlande a apporté plusieurs modifications à la loi sur l'assurance chômage en 2018 et 2019, en vue d'accroître les incitations à travailler à temps partiel pour les bénéficiaires de prestations de chômage, tout en encourageant la participation à la formation et à l'enseignement professionnel. Des modifications ont également été introduites en vue d'étendre les droits aux prestations de chômage liées aux revenus aux membres de la famille des travailleurs non salariés et de réduire le délai d'attente lié à l'octroi des prestations de chômage de 90 à 60 jours, dans les cas où le contrat a été résilié pour des raisons imputables au travailleur.

Dans la plupart des États membres, les partenaires sociaux participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des réformes dans les domaines social et de l'emploi¹¹⁸. La qualité de cette participation varie fortement d'un pays à l'autre et dépend des cadres institutionnels ainsi que de l'efficacité des pratiques appliquées. Par exemple, depuis le début 2018, les partenaires sociaux en Belgique, en Croatie, en Estonie, en Allemagne, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovaquie, en Slovénie ou en Suède discutent de l'élaboration ou de la mise en œuvre de réformes visant à accroître la participation au marché du travail, ou y sont directement associés. En 2018, les partenaires sociaux portugais ont signé un accord tripartite, comprenant des mesures pour lutter contre la segmentation du marché du travail. Les partenaires sociaux ont par exemple discuté et négocié des réformes portant sur des mécanismes de fixation du salaire minimum au Portugal et à Malte. Dans des pays comme la Lettonie, la Slovénie ou l'Estonie, les partenaires sociaux ont signé des accords bipartites sur les salaires et les coûts de la main-d'œuvre. En Bulgarie, en Croatie, à Chypre, en Finlande, en Lettonie, en Slovaquie et en Slovénie, les partenaires sociaux ont été associés aux réformes des systèmes de soins de santé. En Lettonie et en Pologne, les partenaires sociaux ont été consultés sur la réforme de l'enseignement supérieur et du secteur scientifique. En février 2019, les partenaires sociaux danois, en coopération avec le gouvernement, ont prolongé un programme bisannuel accéléré d'éducation de base en faveur de l'intégration (IGU) pour les migrants et les réfugiés récemment arrivés, qui avait été introduit en 2016 dans le cadre d'un accord tripartite.

Les Fonds structurels et d'investissement européens apportent un soutien financier pour le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux. Le soutien au renforcement des capacités des partenaires sociaux peut mener à un contexte institutionnel de relations industrielles stables et durables à différents niveaux (national, sectoriel, régional et de l'entreprise). Au titre de l'actuel Fonds social européen (FSE), 189 millions d'EUR ont été alloués, entre autres, au renforcement des capacités en Croatie, en Tchéquie, à Chypre, en Estonie, en France, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, à Malte, au Portugal et en Slovénie. Au Portugal, le FSE soutient le renforcement des capacités institutionnelles des partenaires sociaux avec un siège au comité permanent pour la concertation sociale (CPCS), compte tenu de leur importance dans le dialogue social au Portugal. Les mesures susceptibles de bénéficier

¹¹⁸ Pour un aperçu plus détaillé et complet de la participation des partenaires sociaux aux réformes politiques, voir Eurofound (2019): *The involvement of social partners in national policymaking* (La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques nationales), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

d'un soutien comprennent la formation, la mise en réseau, le soutien à des actions conjointes et une coopération étroite entre les partenaires sociaux. L'élément nouveau dans le FSE + proposé est l'extension de l'obligation de soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux à tous les États membres. Conformément à l'actuel règlement FSE, cette obligation concerne uniquement les autorités de gestion dans les régions les moins développées, dans les régions en transition ou dans les États membres pouvant bénéficier d'un soutien du Fonds de cohésion.

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

La présente section porte sur la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 8, qui recommande aux États membres de moderniser leurs systèmes de protection sociale afin de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle donne tout d'abord un aperçu de la situation sociale dans les États membres en fonction d'indicateurs clés, notamment le revenu disponible, les inégalités, la pauvreté monétaire et l'exclusion sociale, l'adéquation des pensions, ainsi que l'accès au logement, aux soins de santé et aux soins de longue durée. La section 3.4.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans les domaines des systèmes de protection sociale, notamment les régimes de revenu minimum, les prestations familiales, les politiques du logement, les pensions, les soins de longue durée, les soins de santé et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

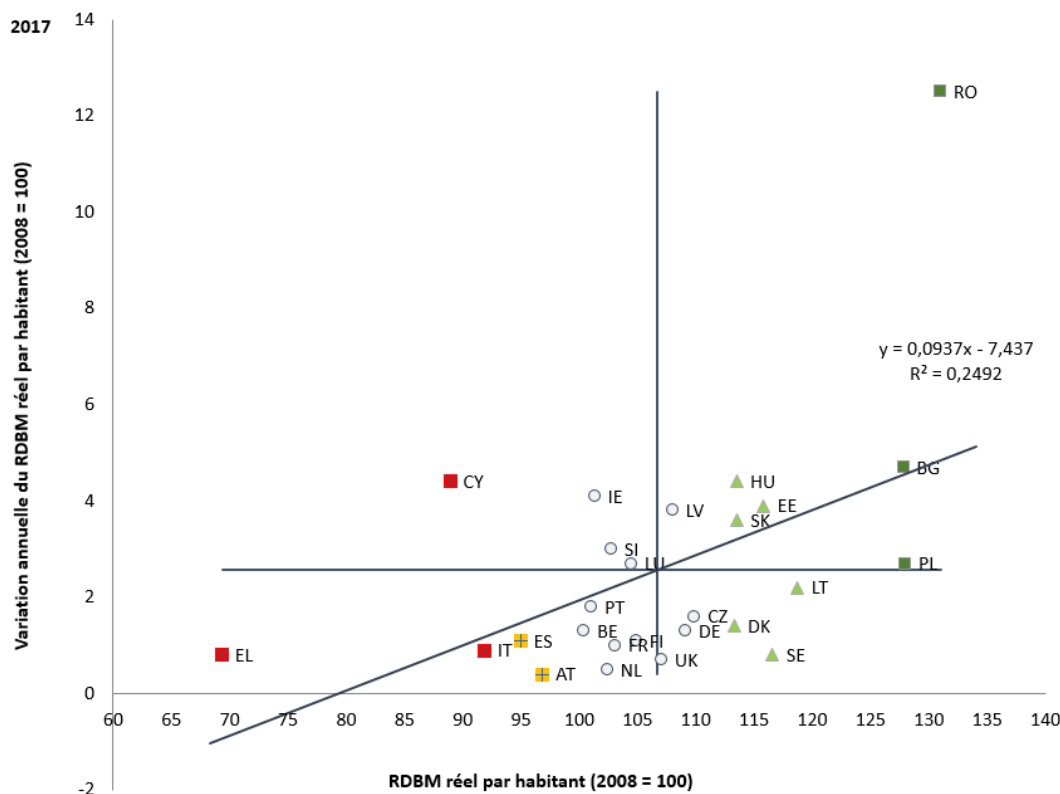
3.4.1 Indicateurs clés

Les revenus agrégés des ménages ont augmenté dans tous les États membres en 2017¹¹⁹. Dans l'UE, l'augmentation du revenu disponible brut réel était, en moyenne, légèrement supérieure à celle du PIB par habitant. La situation varie fortement d'un État membre à l'autre: dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, le processus de convergence se poursuit et les hausses du RDBM étaient supérieures à celles du PIB par habitant, alors que dans d'autres pays, les progressions étaient plus modestes. Notamment en Grèce, à Chypre, en Italie, en Espagne et en Autriche, le revenu disponible brut par habitant était encore inférieur au niveau d'avant la crise. Les données de 2018 (pas encore disponibles pour tous les États membres) montrent que ces tendances devraient se poursuivre.

¹¹⁹ Les chiffres ne sont pas disponibles pour la Croatie et Malte.

Graphique 66: Les revenus réels des ménages au sein de l'UE poursuivent leur convergence ascendante.

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



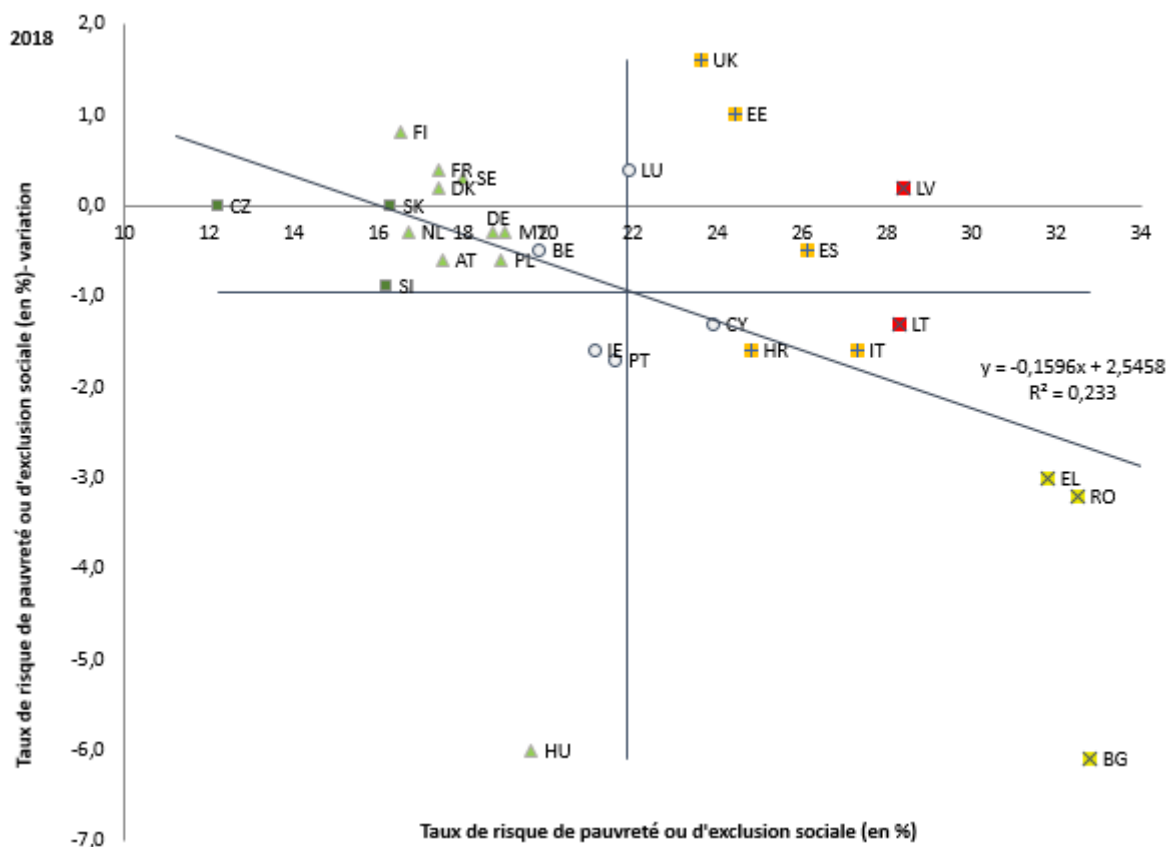
Source: Eurostat, Comptes nationaux [nasq_10_nf_tr et namq_10_gdp], calculs internes. Période: niveaux de 2017 et variations annuelles par rapport à 2016. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe. Les données de HR et MT n'étaient pas disponibles au 2 décembre 2019.

La part des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) a encore diminué en 2018. Une majorité de pays a connu une nouvelle amélioration de la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) en 2018, qui a encore diminué de 0,5 point de pourcentage, soit environ 2 points de pourcentage en dessous des niveaux d'avant la crise¹²⁰. Les baisses les plus importantes ont été enregistrées dans des pays où les niveaux étaient au départ très élevés, comme la Bulgarie (6,1 pp), la Hongrie (6 pp), la Roumanie (3,2 pp) et la Grèce (3 pp), ainsi que le Portugal (1,7 pp), la Croatie, l'Irlande et l'Italie (1,6 pp). D'autres États membres ont affiché des augmentations, avec soit l'inversion de tendances positives précédentes (Royaume-Uni +1,6 pp, Finlande +0,8 pp, Estonie +1 pp), soit la confirmation de légères détériorations déjà observées l'année précédente (Luxembourg +0,4 pp). La situation reste «critique» en Lettonie et en Lituanie compte tenu des niveaux élevés enregistrés et de l'absence ou du peu de progrès par rapport à l'année précédente. Le graphique 67 fait apparaître une convergence à travers l'UE pour cet indicateur, comme le montre la pente descendante de la droite de régression.

¹²⁰ Voir la section 1.2 pour les définitions du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et de ses sous-composants. Remarque: les statistiques sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE) se rapportent aux revenus de l'année précédente. Par conséquent, les chiffres SRCV-UE 2018 concernant le taux AROPE, S80/S20, etc. renvoient à l'année 2017.

Graphique 67: La part des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué dans la plupart des États membres.

Pourcentage de la population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2018 et évolution par rapport à l'année précédente (indicateur clé du tableau de bord social).



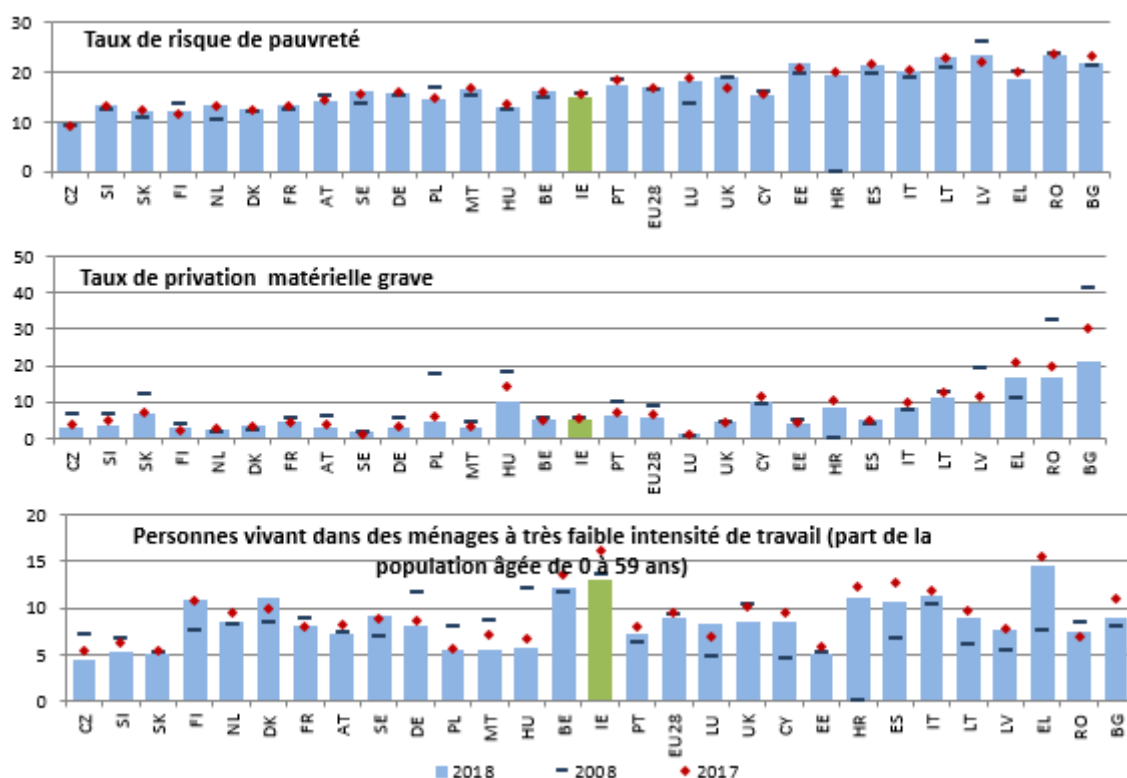
Source: Eurostat, SRCV. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

Les enfants (âgés de 0 à 17 ans) et les jeunes (âgés de 18 à 24 ans) restent les plus exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale par rapport aux autres tranches d'âge. Le taux moyen de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) des enfants (de 0 à 17 ans) en 2018 a légèrement diminué, passant de 24,9 % à 24 %. Pourtant, malgré des baisses sensibles, certains États membres continuent d'enregistrer des taux élevés de pauvreté infantile, notamment la Roumanie (38,1 %), la Bulgarie (33,7 %) et la Grèce (33,3 %). Les quelques États membres où le taux AROPE des enfants s'est détérioré étaient le Royaume-Uni (+2,5 pp), la Belgique et la Suède (+1,2 pp), la Finlande (+0,9 pp), la France (+0,8 pp) et le Danemark (+0,7 pp). La tranche d'âge qui doit faire face à des difficultés plus nombreuses est celle des 18-24 ans; la moyenne de l'UE a baissé de 0,5 pp pour atteindre 28,5 % en 2018, mais ce pourcentage reste plus élevé qu'avant la crise, même s'il est en baisse dans la majorité des États membres. Des niveaux particulièrement élevés peuvent encore être observés en Grèce, en Roumanie, en Espagne, en Bulgarie et en Italie, où le chômage des jeunes reste très important. Toutefois, le Royaume-Uni, le Danemark, l'Espagne, la Suède et la Finlande affichent des taux élevés et en augmentation. Le taux AROPE des 25-54 ans a diminué de 0,8 pp pour atteindre 20,7 %, ce qui est en deçà du taux prévalant avant la crise. Le groupe des 55 ans et plus demeure le moins susceptible d'être touché par la pauvreté ou l'exclusion, avec un taux de 20,3 %.

Les personnes nées en dehors de l'UE sont confrontées à un risque plus élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale. En 2018, le taux AROPE des personnes nées en dehors de l'UE s'élevait à 37,3 %, tandis que la moyenne de l'UE pour les personnes nées dans l'UE était de 20,1 %. Si cet écart est globalement stable (17,3 pp contre 17,6 pp en 2017) à l'échelle de l'UE, il est cependant en baisse dans certains des pays les plus touchés (Belgique -5,1 pp, Grèce -4,2 pp, Danemark -3,1 pp, Autriche -3,2 pp, Luxembourg -2,3 pp et Suède -1,4 pp). Toutefois, il reste élevé et en augmentation au Royaume-Uni (29,2, +1,2 pp par rapport à 2017), en Espagne (28,4, +1,8 pp), en France (24,8, +5,2 pp) et aux Pays-Bas (22,1, +1,5 pp).

Graphique 68: La situation continue de s'améliorer, notamment en ce qui concerne la privation matérielle grave et les personnes vivant dans des ménages quasiment sans emploi.

Sous-indicateurs du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale



Source: Eurostat, SRCV. Remarque: les indicateurs sont classés par risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2018. Les valeurs EU-27 sont utilisées pour 2008 (données non disponibles pour HR).

La part de la population exposée au risque de pauvreté reste stable dans l'ensemble. Elle a, de manière générale, légèrement augmenté, malgré des baisses régulières dans certains pays ayant des taux plus élevés, mais elle reste en moyenne inférieure au niveau record enregistré en 2016. En moyenne en 2018, la pauvreté monétaire dans l'UE s'est accrue de 0,2 pp pour atteindre 17,1 %. Les plus fortes diminutions ont été constatées en Grèce (-1,7 pp), en Bulgarie (-1,4 pp), au Portugal (-1 pp) et en Hongrie (-0,6 pp). En revanche, l'indicateur a connu une hausse au Royaume-Uni (+0,2 pp), en Lettonie (+1,2 pp), en Suède (+0,6 pp), en

Belgique, en Finlande et en Tchéquie (+0,5 pp). Selon les estimations rapides d'Eurostat¹²¹, une diminution par rapport aux revenus de 2018 se profile en Grèce, au Portugal et en Slovaquie, tandis qu'une nouvelle augmentation est à prévoir au Royaume-Uni.

Les taux de privation matérielle grave continuent à baisser, ce qui s'explique par des améliorations constantes dans les pays où la privation est élevée. En 2018, les taux ont diminué dans tous les États membres dont la proportion de la population confrontée à une privation matérielle grave était supérieure à la moyenne de l'UE. Les pays ayant enregistré les taux les plus élevés (Bulgarie, Grèce et Roumanie) faisaient également partie de ceux où ont été observées les baisses les plus importantes (respectivement 9,1 pp, 4,4 pp et 2,9 pp). Dans certains États membres où les taux de privation sont faibles, de légères augmentations ont été signalées pour 2018 (France +0,6 pp, pour atteindre 4,7 %; Royaume-Uni +0,5 pp soit 4,6 %; Finlande +0,7 pp soit 2,8 %).

La privation matérielle et sociale, qui met en lumière diverses dimensions de la privation, connaît également une amélioration continue. En 2018, le taux de privation matérielle et sociale a continué de baisser, en moyenne, dans l'UE (-1 pp pour atteindre 12,8 pp). Il a diminué dans certains États membres en 2018 par rapport à 2017, les baisses les plus fortes ayant été enregistrées en Bulgarie (-10,1 pp) et en Roumanie (-5,1 pp), qui étaient les deux États membres affichant les taux de privation matérielle et sociale les plus élevés en 2017. Dans certains de ces États membres, la tendance est à la baisse depuis au moins 2016. Les taux de privation matérielle et sociale ont diminué en 2018 (par rapport à 2017) dans la plupart des États membres dont les taux étaient supérieurs à la moyenne de l'UE en 2017. À l'autre extrémité, les taux de privation matérielle et sociale ont augmenté en 2018 (par rapport à 2017) à Malte, au Danemark, au Luxembourg, en Suède, en Espagne et en France.

La part de la population vivant dans des ménages quasiment sans emploi a encore diminué. À la faveur de l'amélioration du marché du travail, l'intensité de travail des ménages continue également à s'accroître. Le pourcentage de personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail a diminué par rapport à l'année précédente (pour atteindre désormais 8,8 %) et se trouve à présent en deçà du niveau d'avant la crise pour l'ensemble de l'UE et pour dix États membres. L'Irlande (-2,9 pp), l'Espagne et la Bulgarie (-2,1 pp) ont enregistré les plus fortes baisses, tandis que le Luxembourg (+1,4 pp), le Danemark (+1,1 pp) et la Roumanie (+0,5 pp) ont connu une évolution inverse.

Le risque de pauvreté au travail demeure élevé dans l'ensemble, malgré une diminution dans la majorité des États membres. Le risque que les revenus d'un ménage qui travaille soient inférieurs au seuil de pauvreté a légèrement augmenté de 0,1 pp en 2018 (après avoir reculé de 0,2 pp en 2017) et reste élevé, notamment dans certains États membres (voir également la section 3.1.1). Des niveaux bien inférieurs à la moyenne de l'UE (9,5 % en 2018) subsistent en Roumanie (15,3 %), au Luxembourg (13,5 %), en Espagne (12,9 %), en Italie (12,2 %), au Royaume-Uni (11,3 % avec une hausse de 2,4 pp sur l'année passée) et en Grèce (11 %). Ce risque est plus élevé dans les ménages composés de personnes travaillant à temps partiel (15,7 % en moyenne pour l'ensemble de l'UE) et des niveaux très élevés ont été enregistrés dans des pays tels que la Roumanie (62,7 %), la Bulgarie (34,4 %), le Portugal (29,2 %), la Lituanie (25,3 %) et la Grèce (24,6 %). Le risque de pauvreté des travailleurs

¹²¹ Les estimations rapides d'Eurostat pour le revenu 2018 (c'est-à-dire les indicateurs SRCV-UE publiés en 2019). Voir la note méthodologique et les résultats d'Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

reste élevé pour les travailleurs à temps plein dans certains États membres, notamment au Luxembourg (11,8 %), en Roumanie (11,2 %), en Italie et en Espagne (10,9 %), ce qui signifie que dans certains pays, le travail ne protège pas toujours de la pauvreté.

De manière générale, l'intensité de la pauvreté monétaire reste un défi majeur. Le creusement de l'écart de pauvreté en 2018 (24,6 % contre 24,1 % en 2017) témoigne d'une aggravation de la situation en dépit des progrès observés dans certains États membres. Des augmentations ont été enregistrées en Hongrie (+7,4 pp), au Royaume-Uni (+4,8 pp), à Chypre (+3,5 pp), en Croatie (+2,9 pp), au Luxembourg (+2,6 pp), en Belgique (+1,5 pp), en Estonie (+1,2 pp) et en Allemagne (+1,1 pp). Cela montre que les personnes pauvres dans ces pays s'éloignent du seuil de pauvreté. En revanche, une évolution positive est observée en Espagne (-3,9 pp), en Bulgarie (-3,6 pp), en Irlande (-3,0 pp), au Portugal (-2,5 pp) et en Slovénie (-2,1 pp).

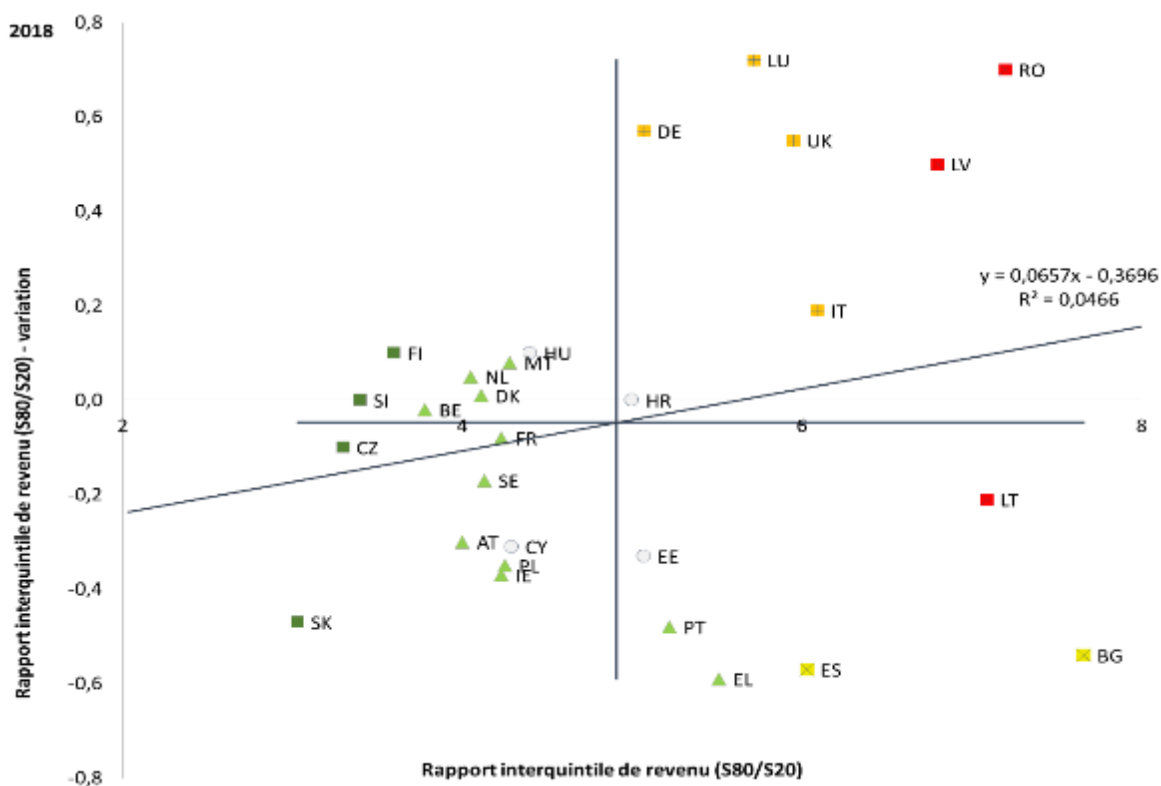
Les personnes handicapées sont beaucoup plus susceptibles d'être exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que les personnes sans handicap. En 2018, 29,3 % des personnes handicapées au sein de l'UE étaient exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale (soit la même proportion qu'en 2017), alors que ce pourcentage était de 19 % pour les personnes sans handicap¹²², ce qui fait apparaître un écart accru de 10,3 pp. La gravité du handicap est un élément d'explication très important; en effet, 36,2 % des personnes âgées de 16 ans et plus souffrant d'un handicap grave dans l'UE en 2017 étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, contre 26,3 % des personnes ayant un handicap modéré et 19 % des personnes sans handicap.

Les inégalités de revenu restent élevées. La part des revenus des 40 % les plus pauvres de la population s'est maintenue autour de 21 % en 2018, ce qui reflète une hausse des revenus semblable à celle de la population dans son ensemble. Toutefois, l'augmentation de la part des revenus de 20 % des ménages les plus riches l'emporte sur cette tendance positive et les inégalités de revenu restent globalement supérieures aux niveaux enregistrés avant la crise, le rapport S80/S20 ayant augmenté de 5,08 en 2017 à 5,17 en 2018. On peut observer dans certains États membres des signes de convergence (Grèce, Espagne, Bulgarie, Lituanie et Portugal), même si leurs niveaux sont encore au-dessus de la moyenne de l'UE. D'autres États membres enregistrent des augmentations (Luxembourg, Allemagne, Royaume-Uni, Italie) ou affichent des niveaux nettement supérieurs à la moyenne (Roumanie, Lettonie).

¹²² SRCV-UE (2018), personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en fonction du niveau de limitation d'activité, sexe et âge [hlth_dpe010].

Graphique 69: Les inégalités de revenus au sein de l'UE demeurent globalement stables, bien qu'elles se soient creusées dans certains États membres.

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



Source: Eurostat, SRCV. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

En termes réels, les dépenses de protection sociale¹²³ ont moins augmenté que le PIB en 2016 dans la plupart des États membres, mais d'importantes différences subsistent¹²⁴. En termes réels, les dépenses de protection sociale ont augmenté dans 23 États membres entre 2015 et 2016, alors qu'elles ont baissé dans les cinq autres¹²⁵. La réorientation structurelle des dépenses (vers les pensions de retraite et les soins de santé) s'est confirmée en 2016 (témoignant en partie de l'évolution démographique)¹²⁶. De manière générale, les dépenses en matière de prestations de chômage ont continué de diminuer en 2016, suivant la tendance à l'amélioration du contexte économique. En pourcentage du PIB, les dépenses de protection sociale n'ont en réalité augmenté que dans neuf États membres, alors qu'elles ont baissé dans dix-sept autres, et sont restées stables dans deux. En 2016, d'importantes disparités subsistaient dans les dépenses de protection sociale entre les États membres, tant pour les dépenses par habitant qu'en pourcentage du PIB. Les dépenses de protection sociale

¹²³ Seules les dépenses liées aux prestations de protection sociale sont prises en considération (c'est-à-dire hors frais administratifs et tout autre dépense).

¹²⁴ Fondés sur la base de données SESPROS de 2016.

¹²⁵ Tandis qu'elles ont augmenté dans 22 États membres (et baissé dans les 6 autres), en euro par habitant.

¹²⁶ Voir également Commission européenne (2019), *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019* (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe — Rapport annuel 2019). Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

en pourcentage du PIB étaient les plus élevées en France (32,1 %), en Finlande (31,3 %) et au Danemark (29,8 %), alors qu'elles étaient les plus faibles en Roumanie (14,4 %), en Lituanie (14,6 %) et en Lettonie (14,9 %).

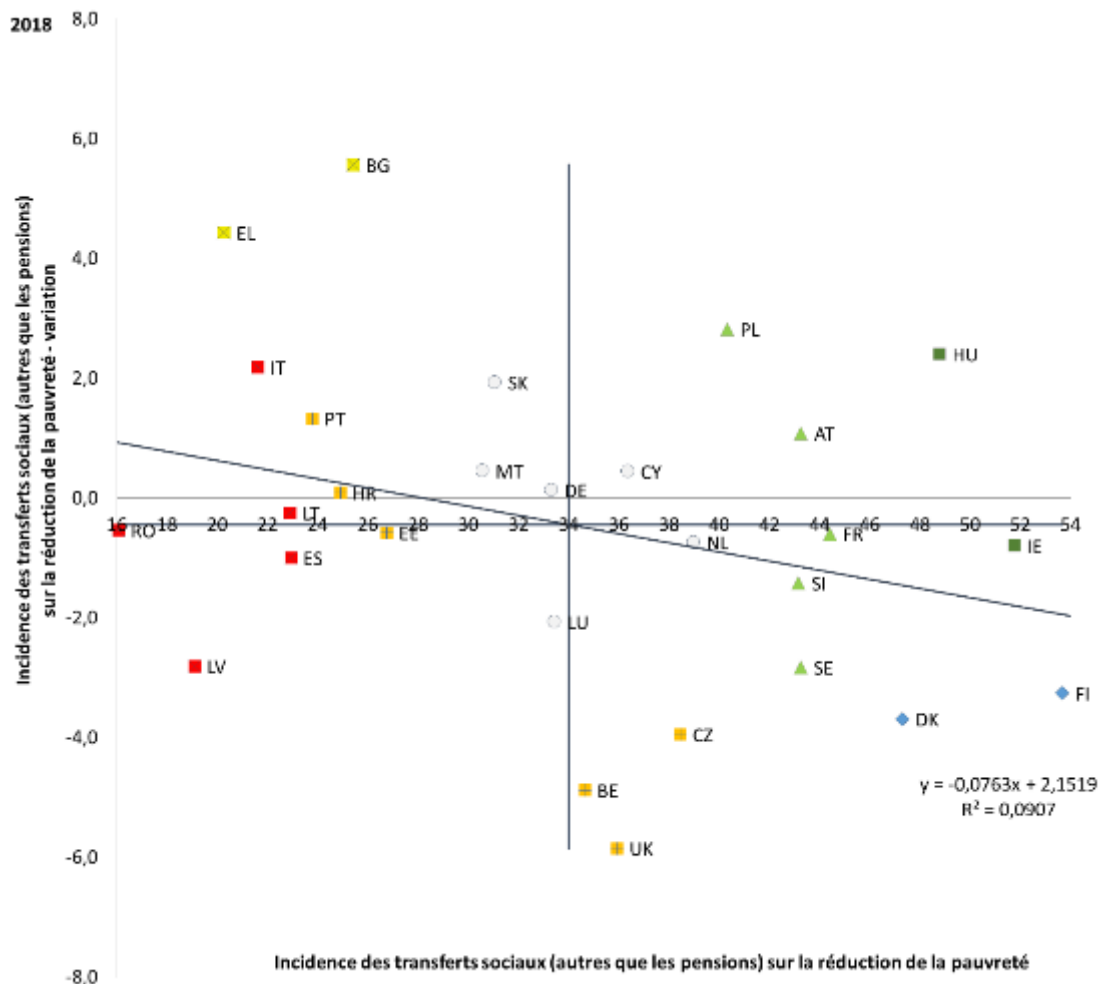
D'importantes différences s'observent entre les États membres dans l'évolution de l'incidence des transferts sociaux (à l'exclusion des pensions) sur la pauvreté.

L'incidence des transferts sociaux a diminué dans certains États membres (par exemple, en Belgique, en Tchéquie, au Danemark, en Finlande, en Suède, en Lettonie, au Luxembourg et au Royaume-Uni). En revanche, d'importantes augmentations ont été enregistrées en 2018 en Bulgarie (+5,6 pp), en Grèce (+4,4 pp), en Hongrie (+2,4 pp) et en Italie (+2,2 pp). Le graphique montre qu'une convergence s'opère dans une certaine mesure, puisque les États membres ayant des niveaux inférieurs ont vu l'incidence des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté s'accroître plus rapidement. Le résultat global dépend de l'amélioration de la situation sur le marché du travail (et des modifications connexes des caractéristiques des personnes exposées au risque de pauvreté), ainsi que des changements dans l'adéquation et la portée des prestations (y compris le fait que les prestations accusent parfois un retard par rapport à la croissance générale des revenus)¹²⁷.

¹²⁷ Voir le rapport 2019 sur l'évolution du marché du travail et des salaires dans l'UE pour une analyse détaillée.

Graphique 70: L'incidence des prestations sociales sur la réduction de la pauvreté diminue dans certains États membres.

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



Source: Eurostat, SRCV. Période: niveaux de 2017 et variations annuelles par rapport à 2016. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure dans l'annexe.

Les travailleurs non salariés et les travailleurs atypiques sont exposés à une plus grande incertitude économique et n'ont qu'un accès limité à la protection sociale¹²⁸. En 2019, les travailleurs non salariés n'avaient aucun accès aux mesures de protection contre le chômage dans dix pays, à l'assurance maladie obligatoire dans trois pays et à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans dix pays¹²⁹. Les travailleurs atypiques bénéficient généralement de la même couverture officielle par la plupart des

¹²⁸ Cette question est en partie traitée également dans la section III.3.

¹²⁹ Les données sur lesquelles ce paragraphe et le suivant sont fondés sont tirées d'une mise à jour de 2019 du document suivant: Commission européenne, SWD(2018) 70 final, «Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed» (analyse d'impact accompagnant la proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale).

régimes nationaux de sécurité sociale que les personnes sous contrats classiques, à l'exception de certaines catégories de travailleurs (par exemple les travailleurs occasionnels et saisonniers, les travailleurs intermittents et intérimaires, les personnes engagées au titre d'un contrat civil ou «zéro heure», qui ne peuvent souvent s'affilier auxdits régimes). De manière générale, les obstacles plus ou moins importants rencontrés par les travailleurs atypiques et non salariés pour se constituer une couverture efficace – c'est-à-dire la capacité de se constituer et de faire valoir des droits adéquats en cas de besoin – ont été observés dans presque tous les États membres (en lien avec les périodes d'acquisition minimales, les délais d'attente et la non-transférabilité des droits à la protection sociale).

Il demeure difficile de préserver les droits cumulés et de les transférer vers un autre régime à la suite de transitions professionnelles. Compte tenu des mutations que connaît le monde du travail, cette flexibilité est de plus en plus importante, la non-transférabilité risquant de freiner le dynamisme du marché du travail et de compromettre l'adéquation entre l'offre et la demande. Pour les travailleurs qui changent de secteur ou qui passent d'une forme d'emploi à une autre, l'absence de réglementation rend le transfert difficile dans au moins quatre États membres, tandis que les coûts très élevés et les différences de réglementation entre les régimes sont des facteurs qui ont été considérés dans plusieurs États membres comme entravant les transitions. Enfin, le manque d'informations transparentes sur les droits à la sécurité sociale empêche la prise de décisions en connaissance de cause dans de nombreux pays. Alors que des informations générales à propos de régimes de protection sociale sont disponibles dans tous les États membres sauf cinq, des informations personnalisées ne sont accessibles que dans près de la moitié d'entre eux (par exemple une simulation de la pension ne peut être consultée qu'en Belgique, en Allemagne, en Italie, en France, en Espagne, au Royaume-Uni et en Pologne).

Alors que des régimes de revenu minimum sont en place dans tous les États membres, leur adéquation varie considérablement et diminue de manière générale. Les régimes de revenu minimum devraient associer un niveau d'aide au revenu adéquat à l'accès à des biens et services de soutien et à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail pour ceux qui peuvent travailler, comme cela a été également souligné dans le socle européen des droits sociaux. Le rapport conjoint sur l'emploi de 2018 contient une analyse comparative détaillée des principales caractéristiques des régimes de revenu minimum dans l'UE, établie sur la base des résultats de l'évaluation comparative menées au sein du Comité de la protection sociale¹³⁰. Bien que l'analyse reste globalement valable, la présente section contient une mise à jour des données de l'exercice. L'adéquation des prestations de revenu minimum peut être mesurée en comparant le revenu des bénéficiaires au seuil de pauvreté national (en tant qu'indicateur de l'incidence des régimes en matière d'atténuation de la pauvreté monétaire), ainsi qu'en comparant le revenu des bénéficiaires au revenu d'un travailleur à faible salaire¹³¹ (également en tant qu'indication de la dimension d'activation et des possibles effets dissuasifs des régimes). Les deux indicateurs donnent des résultats similaires en ce qui concerne

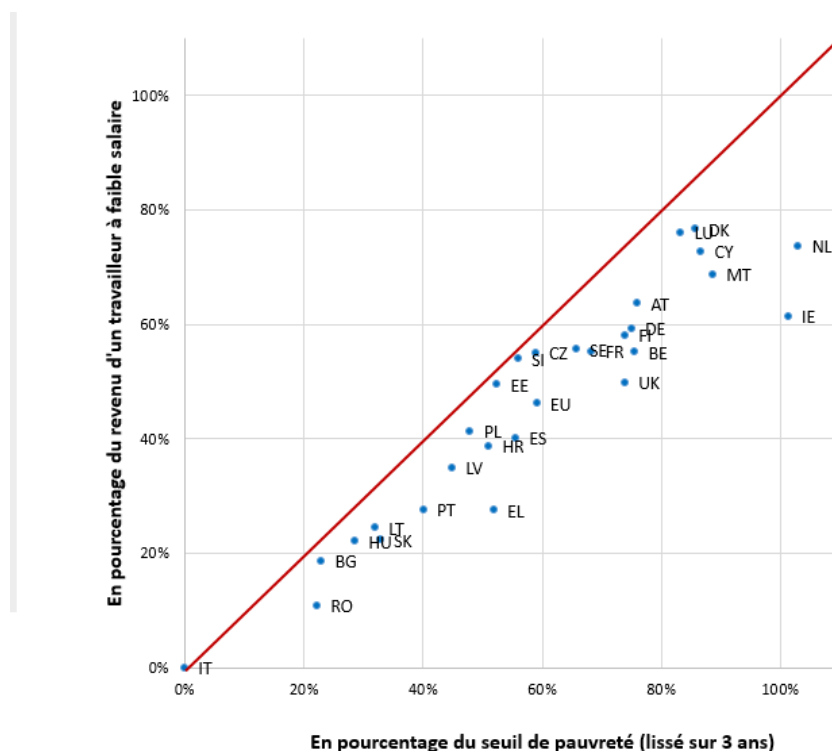
¹³⁰ Voir encadré 1. Il est axé sur les prestations de revenu minimum pour la population en âge de travailler et apte au travail qui ne travaille pas et qui n'a pas droit aux prestations d'assurance sociale, n'y est pas admissible ou a épuisé ses droits.

¹³¹ Dans le cadre de l'analyse comparative, est dite «à faible salaire» une personne qui touche 50 % du salaire brut moyen national.

l'adéquation du revenu minimum dans les États membres pendant l'année 2017¹³² (graphique 71). L'adéquation était la plus forte aux Pays-Bas et en Irlande, où le niveau de prestations allouées aux personnes vivant seules en 2017 dépassait 100 % du seuil national de pauvreté monétaire (qui correspond à 60 % du revenu disponible équivalent médian national). À l'autre extrême, l'adéquation du revenu minimum en Bulgarie et en Roumanie s'établissait à moins de 20 % du seuil de pauvreté ou à un peu plus de 20 % des revenus d'un travailleur à faible salaire en 2017. Entre 2016 et 2017, l'adéquation du revenu minimum est restée stable ou s'est légèrement effritée en moyenne par rapport au seuil national de pauvreté dans tous les États membres, à l'exception de la Grèce (où elle a augmenté de manière significative), de Malte, de la Belgique et de l'Irlande. Les changements en matière d'adéquation — lorsqu'ils sont mesurés à l'aune du revenu net d'un travailleur à faible salaire — ne sont positifs qu'en Grèce, à Malte, en France et aux Pays-Bas.

Graphique 71: L'adéquation des mesures en faveur d'un revenu minimum dans les différents États membres varie fortement.

Revenu net des bénéficiaires d'un revenu minimum en pourcentage du seuil de risque de pauvreté (lissé sur trois ans) et en pourcentage du revenu d'un travailleur à faible salaire (pendant l'année 2017)



Source: Eurostat, OCDE

Remarques: Le graphique ne porte que sur des personnes célibataires et sans enfant. Le revenu net d'un bénéficiaire d'un revenu minimum peut également inclure d'autres types de prestations (par exemple, des allocations de logement), outre le revenu minimum. Les informations sur IT ne comprennent pas les régimes de revenu minimum nouvellement instaurés, étant donné qu'ils n'étaient pas encore en œuvre en 2017. Les informations disponibles les plus récentes concernant les seuils de pauvreté pour IE, SK et UK correspondent à

¹³² Les indicateurs sont basés sur les dernières informations disponibles d'après le modèle impôts-prestations de l'OCDE. Les informations ne sont pas disponibles pour CY. Les informations sur IT et EL ne comprennent pas les régimes de revenu minimum nouvellement instaurés et n'ont pas été prises en compte dans l'analyse.

l'année 2016. Le travailleur à faible salaire pris pour référence gagne 50 % du salaire moyen et travaille à temps plein.

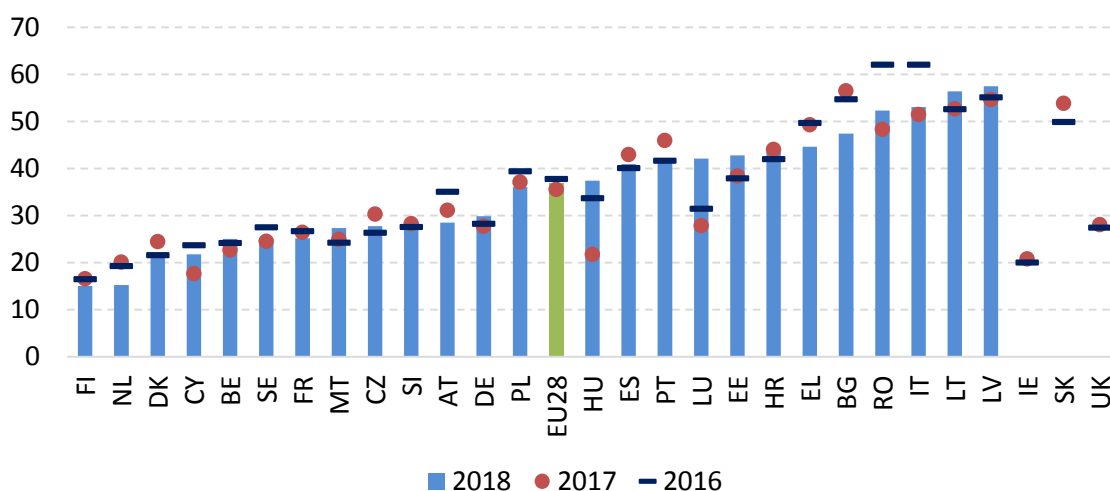
La couverture des prestations sociales a également une incidence sur leur performance.

La part des personnes percevant des prestations varie fortement. Le taux de bénéficiaires de prestations, qui mesure la part de personnes en âge de travailler (18-59 ans) percevant de quelconques prestations (autres que prestations de vieillesse) parmi la population exposée au risque de pauvreté, varie de 44,2 % en Italie à 97,8 % au Danemark, la moyenne de l'UE-28 se situant à 65,9 %.

L'adéquation des prestations de revenu minimum sont moindres lorsqu'il s'agit de lutter contre l'intensité de la pauvreté monétaire au sein des ménages à faible intensité de travail. L'écart relatif médian du risque de pauvreté pour la population en âge de travailler (18-64 ans) a augmenté en 2018 (passant de 26,9 % en 2017 à 27,5 %) et s'est creusé davantage encore pour les personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi, atteignant 36,8 % (contre 35,5 % en 2017 et 37,8 % en 2016). Les écarts les plus importants entre le revenu médian de ces personnes et le seuil de risque de pauvreté ont été enregistrés en Lettonie, en Lituanie, en Italie et en Roumanie (où une augmentation a été enregistrée en 2018) et en Bulgarie (où, au contraire, une baisse de 9 pp a été enregistrée).

Graphique 72: L'écart médian du risque de pauvreté des ménages quasiment sans emploi se creuse de nouveau

L'écart médian du risque de pauvreté des ménages quasiment sans emploi, 2016-2018



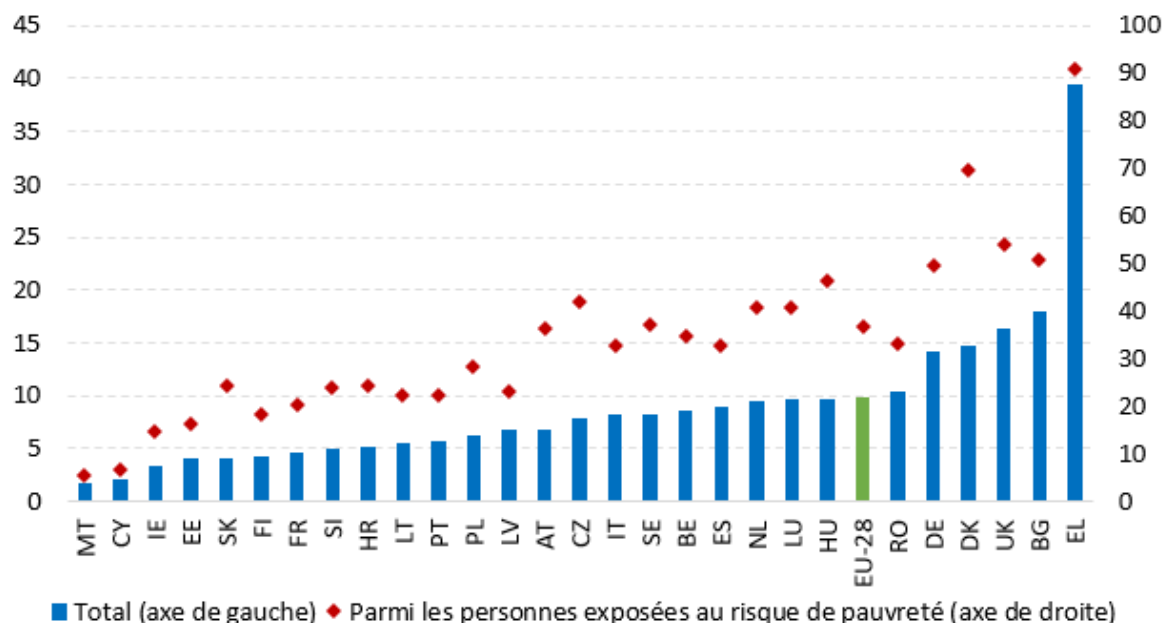
Source: propres calculs d'Eurostat, données SRCV. Données non disponibles pour IE, SK et UK au 2 décembre 2019.

En 2018, la part des ménages dont le budget est lourdement grevé par les coûts liés au logement a atteint son plus bas niveau depuis 2010. Pourtant, un Européen sur dix vit dans un ménage au sein duquel les coûts liés au logement représentent une charge importante (plus que le seuil de surcharge de 40 % du revenu disponible). Les dépenses liées au logement restent très élevées en Grèce (près de 40 % des ménages sont confrontés à une surcharge des coûts du logement). En Bulgarie, au Royaume-Uni, au Danemark, en Allemagne et en Roumanie, ces taux sont supérieurs à la moyenne de l'UE, alors qu'en Estonie, en France, en Finlande, à Chypre, à Malte et en Slovaquie, moins de 5 % des ménages indiquent être surchargés par les coûts du logement. Les ménages les plus pauvres sont davantage exposés à

des problèmes d'accessibilité, et les locataires sont également concernés par ce problème dans une plus grande mesure. En fait, 36,7 % des ménages les plus pauvres sont confrontés à une surcharge des coûts du logement, ainsi que 26 % des locataires.

Graphique 73: La surcharge des coûts du logement touche une part significative de la population, en particulier les personnes exposées au risque de pauvreté.

Pourcentage de la population vivant dans un ménage où le coût global du logement représente plus de 40 % du revenu disponible global du ménage, 2018.



Source: Eurostat, SRCV.

La privation grave de logement est restée globalement stable en 2018. Toutefois, elle est en recul dans les États membres d'Europe centrale et orientale où les problèmes liés à la qualité du logement sont plus marqués. Malgré cette amélioration, environ un Européen sur sept vit toujours dans un logement dont les murs, les sols ou les fondations sont touchés par l'humidité, ou dont les châssis ou les planchers présentent des moisissures. Ces problèmes touchent principalement les locataires, y compris les personnes résidant dans des logements sociaux. Bien qu'elle soit globalement faible (1,9 % en 2018), la part de la population n'ayant ni baignoire, ni douche dans leur logement atteint 25,6 % en Roumanie et se situe au-dessus de la barre des 8 % en Bulgarie, en Lettonie et en Lituanie. La part des enfants de moins de 18 ans touchés par une privation grave de logement reste supérieure à celle de la population totale, avec 6,1 % des enfants vivant dans des logements inadaptés, par rapport à 4 % de la population totale.

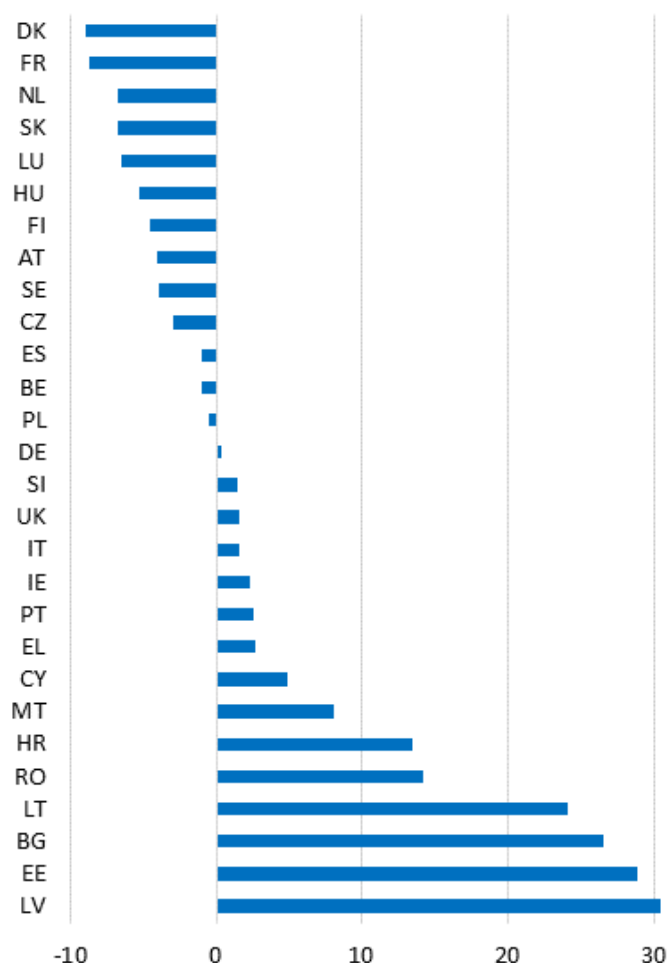
Considéré comme la forme la plus extrême d'exclusion en matière de logement, le sans-abrisme a augmenté au cours des dix dernières années dans plusieurs États membres. Ce n'est qu'en Finlande que le sans-abrisme a accusé une baisse importante, alors que trois pays affichent soit des tendances diversifiées (Croatie et Pologne) soit une stabilisation au cours des dernières années (Portugal)¹³³. Le sans-abrisme reste un phénomène principalement

¹³³ Réseau européen de politique sociale, 2019

urbain, et les pressions exercées par le marché du logement ont été identifiées comme un facteur essentiel des augmentations du sans-abrisme observées ces dernières années dans la majorité des États membres de l'Union. Plusieurs évolutions défavorables s'observent, comme: les augmentations des prix de l'immobilier et de la location, la pénurie de logements abordables, des modifications du droit en matière de location, des investissements publics limités ou réduits dans les logements publics et/ou sociaux, des réductions des allocations de logement. Toutefois, d'autres facteurs défavorables expliquent également les augmentations des niveaux de sans-abrisme, y compris la pauvreté, la hausse du chômage, l'accès inadapté et/ou difficile aux systèmes et services d'aide et l'augmentation de l'immigration. Sur le plan individuel, certains facteurs influencent la vulnérabilité au sans-abrisme, tels que les maladies mentales, la toxicomanie et les dynamiques familiales néfastes (ruptures ou violences familiales, décès du conjoint).

Graphique 74: Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale chez les personnes âgées n'a pas cessé de reculer dans de nombreux États membres.

Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale par rapport à la moyenne de l'UE en 2018



Source: Eurostat, UE-SRCV.

Grâce aux pensions, les personnes âgées sont relativement protégées contre le risque de pauvreté. Au niveau de l'UE, le taux de risque de pauvreté (AROP) est moins élevé chez les personnes âgées que chez les personnes en âge de travailler (15,9 % contre 16,5 % en 2018).

Sur les dix dernières années, ce rapport s'est inversé par comparaison avec la situation d'avant la crise, ce qui tient en partie au fait que la crise a abaissé le niveau du revenu réel disponible moyen des ménages, en particulier parmi la population en âge de travailler dans la quasi-totalité des pays européens, alors que les pensions ont mieux résisté. Pour autant, le taux de privation matérielle grave a également diminué chez les personnes âgées (de 7,5 % en 2008 à 4,7 % en 2018), ce qui montre que le recul global de la pauvreté et de l'exclusion sociale n'était pas un simple effet relatif. Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale chez les personnes âgées n'a pas cessé de reculer dans la plupart des États membres. De manière générale, environ 1,3 million de personnes âgées de 65 ans ou plus n'étaient plus exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2018, alors qu'elles l'étaient avant la crise (en 2008). Cette amélioration globale masque des différences notables entre les États membres; en effet, la part des personnes âgées exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a considérablement diminué à Chypre (-25,8 pp depuis 2008), en Bulgarie (-20,4 pp), en Roumanie (-16,6 pp) et au Royaume-Uni (-8,3 pp), mais elle a fortement augmenté en Estonie (+6,5 pp) et au Luxembourg (+6,7 pp).

Cependant, la situation des femmes âgées est particulièrement préoccupante, car une femme de 65 ans ou plus sur cinq est menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE. En 2018, le taux AROPE des femmes oscillait entre 10 % environ au Danemark, en France et aux Pays-Bas, et 50 % environ en Bulgarie et dans les États baltes. Les écarts les plus importants entre les femmes et les hommes pour cet indicateur sont observés en Lituanie (19,4 pp), en Estonie (17,2 pp) et en Bulgarie (15,8 pp). Les femmes âgées ont des revenus moins élevés que les hommes âgés: en 2017, le ratio du revenu médian des femmes âgées était, dans l'UE, inférieur de 6 points de pourcentage à celui des hommes âgés par rapport aux jeunes du même sexe (89 % pour les femmes et 95 % pour les hommes). Ainsi, non seulement les femmes gagnent moins pendant leur vie active, mais elles ont également un revenu moins élevé à la retraite, ce qui contribue à amplifier les inégalités de revenu entre les sexes à un âge plus avancé.

En moyenne, dans l'UE, les personnes âgées de 65 ans ou plus ont des revenus légèrement inférieurs à ceux des plus jeunes. Le revenu disponible médian des personnes âgées de 65 ou plus s'élevait à 91 % du revenu de la population plus jeune en 2018. Le ratio du revenu médian relatif total était inférieur à 75 % dans cinq pays (Tchéquie, Malte, Lituanie, Lettonie et Estonie) et à 80 % dans cinq autres (Belgique, Bulgarie, Danemark, Chypre et Croatie). En revanche, les hommes âgés dans six États membres (Luxembourg, Grèce, France, Espagne, Hongrie, Italie) et les femmes âgées dans deux États membres (Luxembourg et France) disposaient d'un revenu médian plus confortable que les personnes âgées de moins de 65 ans en 2018.

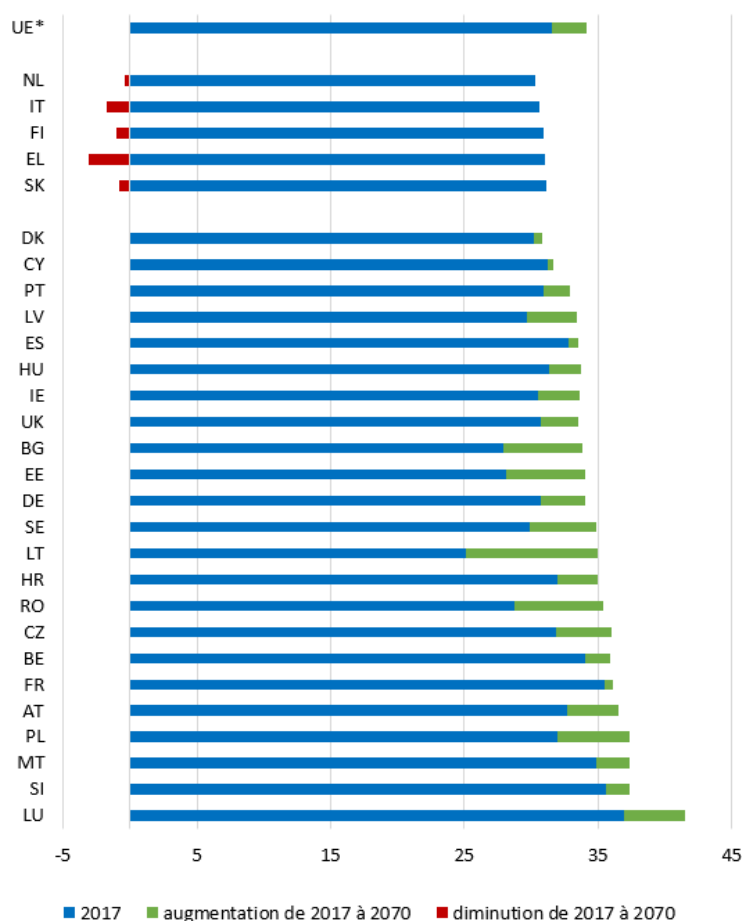
Alors que les pensions représentent en moyenne plus de la moitié du revenu du travail en fin de carrière, la capacité des retraites à remplacer le revenu varie considérablement d'un État membre à l'autre. En 2018, le taux de remplacement agrégé (ARR) était en moyenne de 58 % dans l'UE, avec de fortes disparités entre les pays. Le ratio était de 33 % en Irlande, près de 40 % en Lettonie et en Lituanie, 41 % en Bulgarie et en Estonie, et 86 % au Luxembourg.

Face au défi de l'augmentation de l'espérance de vie et du commencement plus tardif de la vie active, les pensions doivent être adaptées. Outre la réduction de la pauvreté monétaire et le remplacement du revenu, la troisième dimension pertinente de l'adéquation des pensions est la durée de la retraite. La difficulté réside dans la nécessité de maintenir le revenu et de garantir la protection contre la pauvreté pendant une période de retraite susceptible de se

prolonger compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie. Au cours de leur vie active, les travailleurs doivent avoir suffisamment de temps pour épargner et se préparer à une retraite plus longue. Le ratio de dépendance économique des personnes âgées devrait augmenter pour passer d'une personne pour trois (30,5) en 2018 à une personne pour deux (49,9) en 2050 et atteindre 51,6 % en 2070. On estime que, d'ici à 2024, la population en âge de travailler devrait diminuer de plus de 3 % par rapport à 2016 dans onze États membres¹³⁴. Dans l'avenir, l'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail, exprimée en proportion de la vie adulte, devrait augmenter dans la plupart des États membres. Aujourd'hui, elle varie d'environ un quart en Lituanie à plus d'un tiers au Luxembourg. Une augmentation est prévue à l'horizon 2070, avec une proportion allant de 30 % aux Pays-Bas à largement plus de 40 % au Luxembourg, alors que la plupart des pays se situeraient aux alentours de 35 %. Les pays dans lesquels les changements devraient être limités sont ceux qui ont adopté des règles associant l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie.

Graphique 75: La période passée à la retraite est appelée à être plus longue pour la plupart des Européens âgés.

Pourcentage de la vie adulte passé à la retraite en 2017 et évolution attendue en 2070



Source: Rapport de 2018 sur le vieillissement.

Dans le contexte du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, il est essentiel de travailler plus longtemps pour maintenir et améliorer l'adéquation des retraites. Les

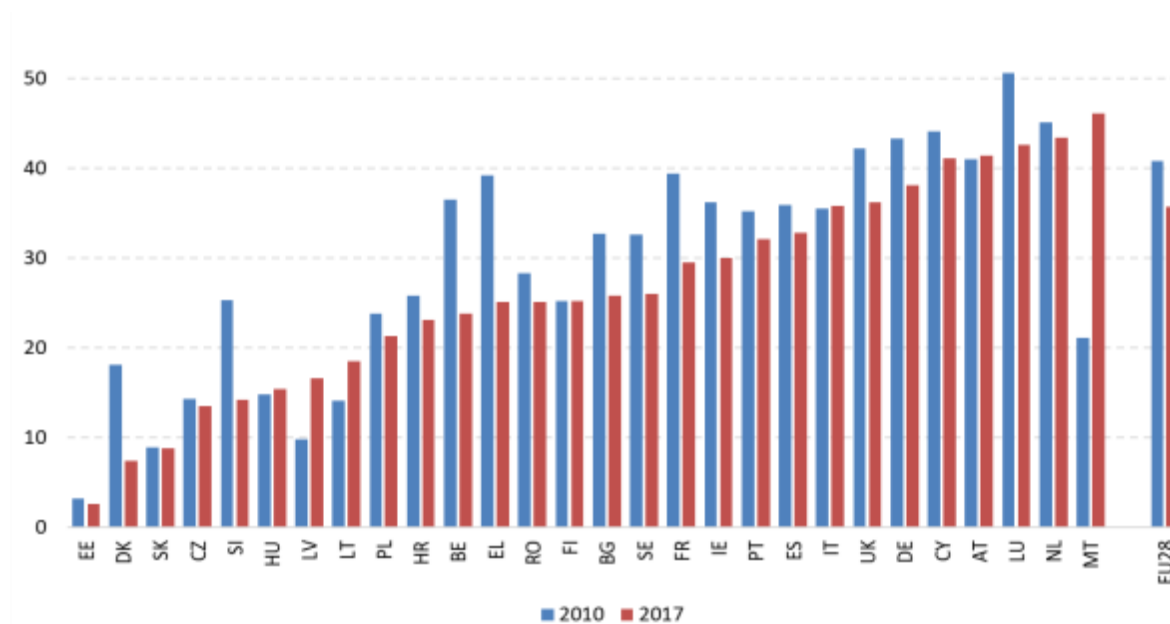
¹³⁴ Rapport de 2018 sur le vieillissement, Commission européenne.

politiques en matière de retraite (et les politiques fiscales) peuvent fournir les mesures appropriées pour inciter les gens à prolonger leur vie professionnelle. De telles incitations peuvent consister à maintenir un équilibre implicite entre la fiscalité et les prestations pour les travailleurs proches de l'âge de la retraite, à introduire un système de bonus-malus en récompensant les départs à la retraite différés et en décourageant les départs anticipés et à prévoir la possibilité de combiner pension et travail. Selon le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites, de telles mesures sont plus à même de conduire à un relèvement de l'âge de la retraite que les mesures portant sur le début de carrière. De plus, les mesures portant sur la fin de carrière qui visent à encourager les travailleurs à prolonger leur vie professionnelle devraient s'accompagner de mesures garantissant des pensions adaptées pour ceux qui ne peuvent plus travailler. L'objectif devrait être de protéger les personnes âgées du risque de pauvreté tout en cherchant à augmenter le niveau d'activité de la population âgée pour un avenir adapté et durable.

Même si des carrières identiques chez les hommes et les femmes entraînaient des pensions similaires, les disparités entre hommes et femmes en matière de pensions sont plutôt profondes. Les disparités entre hommes et femmes en matière de pensions s'élèvent à 35,7 % en moyenne au sein de l'UE et ont diminué au cours des dernières années. Elles peuvent être analysées à partir des questions suivantes: «*qui perçoit une pension?*» (disparités en matière de couverture) et «*quelle est la différence entre les hommes et les femmes?*» (disparités en matière de pensions pour les retraités). Dans la majorité des États membres, l'accès aux régimes de pension publics est identique pour les hommes et les femmes, et les disparités en matière de couverture sont négligeables: en ce qui concerne l'accès à une pension, les femmes sont seulement 5 % moins nombreuses que les hommes. Toutefois, dans les pays s'appuyant sur des régimes de sécurité sociale (c'est-à-dire, où les cotisations sont basées sur les rémunérations d'un emploi formel) et ayant des seuils de cotisations minimums, les disparités en matière de couverture peuvent être plus profondes. L'écart de pension pour les retraités montre la différence de pensions moyennes pour les hommes et les femmes et va de 1,1 % à 41,8 % d'un État membre à l'autre en 2017. Le Luxembourg, les Pays-Bas et Malte enregistrent les disparités les plus profondes (supérieures à 40 %), alors que les écarts les plus faibles entre hommes et femmes en matière de pensions (inférieurs à 10 %) s'observent en Estonie, au Danemark et en Slovaquie. Bien que moins importantes pour les jeunes retraités, ces disparités demeurent élevées dans de nombreux pays depuis 2010 (d'environ 41 % en 2010 à 35,2 % en 2017). L'égalité d'accès des hommes et des femmes aux droits à pension dépend du marché du travail et des politiques en matière de retraite qui favorisent l'égalité des carrières et des rémunérations. La probabilité d'avoir un emploi est plus faible chez les femmes que chez les hommes; et lorsque les femmes ont un emploi, elles ont tendance à travailler dans des secteurs moins bien rémunérés, elles gagnent moins, travaillent davantage à temps partiel et, partant, travaillent moins d'heures et ont des carrières plus courtes en moyenne. Il résulte de la conjugaison de tous ces facteurs des cotisations sociales moindres au système de pensions et, plus tard au moment du départ à la retraite, des droits à pension moindres.

Graphique 76: Les disparités entre hommes et femmes en matière de pensions restent profondes dans de nombreux États membres.

Disparités entre hommes et femmes en matière de pensions (%), retraités âgés de 65 à 79 ans, 2010 et 2017.



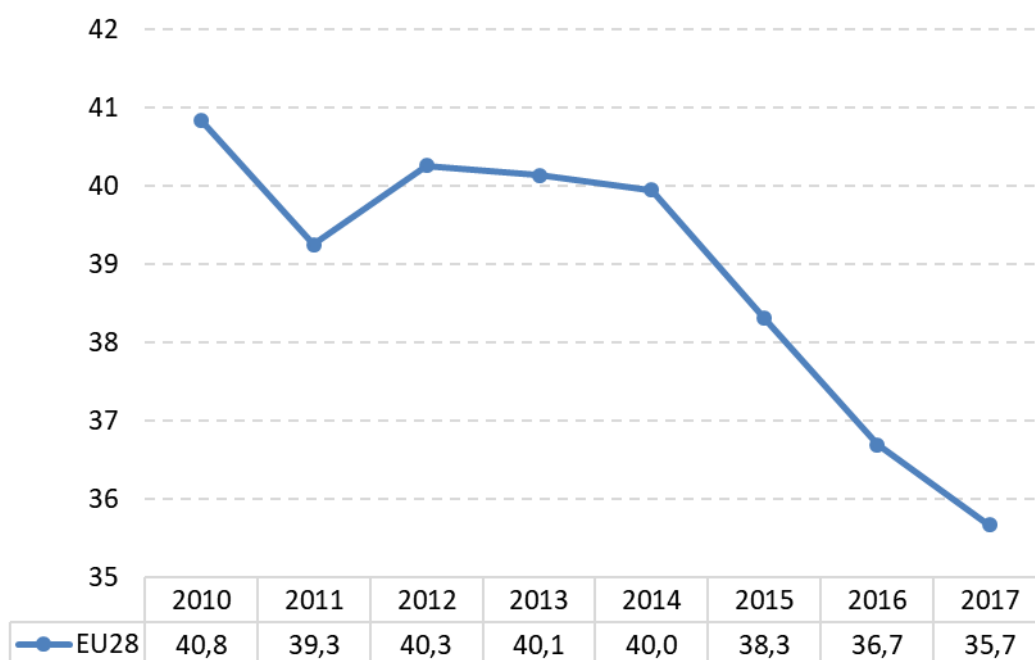
Source: Eurostat. SRCV-UE. Données triées par date pour 2017.

En moyenne, les femmes âgées sont davantage confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que les hommes. Les femmes partent généralement à la retraite un peu plus tôt et vivent 3 à 5 ans de plus que les hommes. Alors que les femmes perçoivent en moyenne des pensions moins élevées, elles les perçoivent plus longtemps. En conséquence, les femmes âgées sont davantage exposées au risque de pauvreté que les hommes: plus de 20 % des femmes âgées de plus de 64 ans sont exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale, contre 15 % des hommes en 2017 au sein de l'UE.

Les systèmes de retraite parviennent à réduire les inégalités entre les sexes, mais uniquement dans une mesure limitée. Les disparités entre hommes et femmes en matière de pensions au sein de l'UE sont presque deux fois supérieures à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (qui s'élevait à 16,2 % en 2017). Les composantes redistributives des systèmes de retraite et d'imposition et les crédits de pension concernant les périodes de chômage consacrées à des activités de soins atténuent, dans une certaine mesure, les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Par exemple, dans la quasi-totalité des États membres, les femmes obtiennent des droits à pension pour des périodes passées à élever des enfants, sous réserve de certaines conditions. De plus, le conjoint survivant peut percevoir une pension de survie.

Graphique 77: Les disparités entre hommes et femmes en matière de pensions n'ont pas cessé de reculer au cours des dernières années.

Disparités entre hommes et femmes en matière de pensions, retraités âgés de 65 à 79 ans, 2010-2017, EU-28

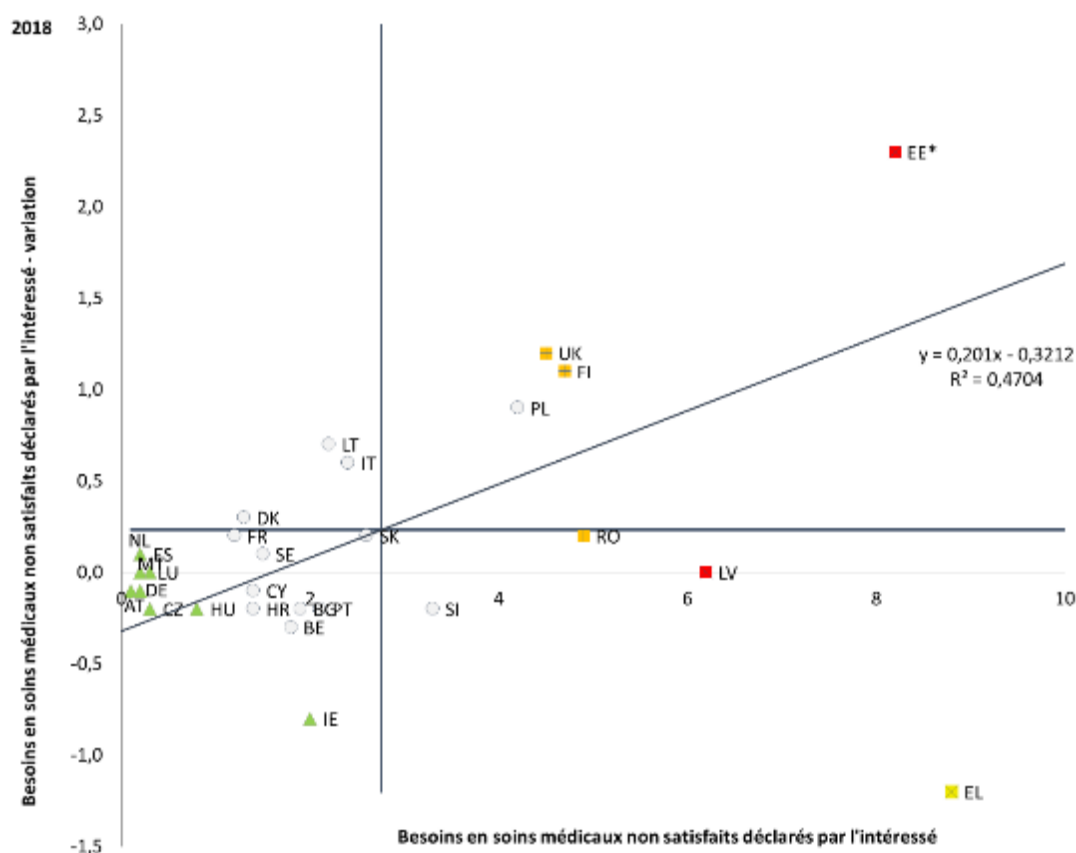


Source: Eurostat. SRCV-UE. Il convient de tenir compte des limites de l'indicateur.

Des progrès ont été réalisés ces dernières années pour supprimer les disparités en matière de pensions, et des tendances positives dont bénéficieront les futurs retraités s'observent. Le marché du travail n'a jamais compté autant de femmes qu'aujourd'hui. De plus, les nouvelles catégories de femmes retraitées sont plus éduquées, en moyenne, que les groupes de retraités actuels. L'enseignement supérieur va généralement de pair avec une participation accrue au marché du travail, l'occupation d'un emploi pendant un plus grand nombre d'années, des rémunérations plus élevées et, au bout du compte, plus de cotisations.

Graphique 78: Les besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé restent globalement stables dans l'UE.

Besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé (indicateur clé du tableau de bord social)



Source: Eurostat, SRCV. Période: niveaux de 2018 et variations annuelles par rapport à 2017. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. Les données de EE ont été réajustées pour pouvoir être insérées dans le graphique (niveau réel de 16,4 %, variation +4,6 %). La légende figure dans l'annexe.

La part de la population estimant avoir des besoins en soins médicaux non satisfaits varie encore fortement entre les États membres, comme l'indiquent les signes de divergence¹³⁵. Contrairement aux années passées, une corrélation positive se dégage entre le niveau et les variations des besoins en soins médicaux non satisfaits, ce qui signifie que les pays où les besoins jugés insatisfaits sont les plus élevés ont observé une hausse relativement forte pendant la dernière période (graphique 78). Dans certains États membres, les coûts et les délais d'attente restent des obstacles importants à l'accessibilité des soins de santé. Néanmoins, la proportion de la population de l'UE estimant avoir des besoins en soins médicaux non satisfaits en raison des coûts trop élevés, d'un délai d'attente trop long ou d'une

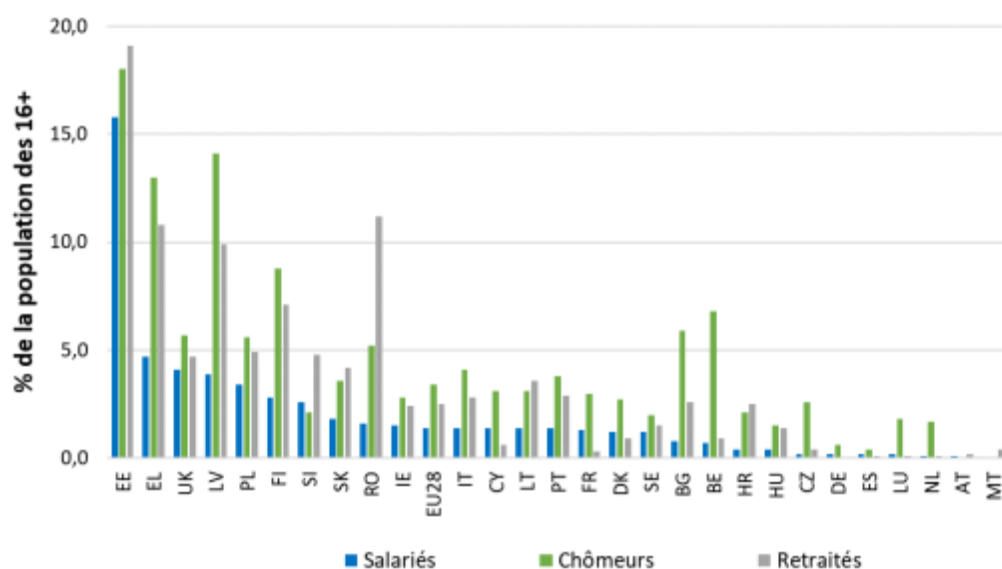
¹³⁵ La notion de «besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé» se base sur la propre appréciation d'une personne quant à la question de savoir si elle avait besoin de consulter un médecin ou de suivre un traitement pour un type de soins de santé particulier mais ne l'a pas fait 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.

distance trop importante est restée en moyenne globalement stable en 2018 à 2 %. La part des personnes déclarant rencontrer des difficultés pour accéder aux soins de santé dépasse encore les 5 % en Grèce, en Lettonie et en Estonie, tandis qu'elle avoisine ce seuil en Roumanie et en Finlande. Les augmentations les plus visibles en 2018 ont été enregistrées en Estonie, en Finlande et au Royaume-Uni.

La situation au regard de l'activité peut également être un élément important pour expliquer les problèmes d'accès aux soins de santé dans certains pays. Bien que la majorité des pays n'affichent pas de différences significatives selon la situation au regard de l'activité, il se peut que, dans certains d'entre eux, les chômeurs rencontrent davantage de difficultés pour accéder aux soins de santé (voir graphique 79). Dans quatre pays, les retraités déclarent les besoins en soins médicaux non satisfaits les plus élevés (Estonie, Lettonie, Grèce et Roumanie).

Graphique 79: Les chômeurs et les retraités signalent en général plus souvent des problèmes d'accès aux soins de santé que les personnes ayant un emploi.

Besoins d'examens médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé selon la situation au regard de l'activité (2018)



Source: Eurostat [hlth_silc_13].

Le nombre moyen d'années de vie en bonne santé auquel il est possible de s'attendre à l'âge de 65 ans a encore augmenté au sein de l'UE. Il est désormais de 9,8 ans pour les hommes et de 10,2 ans pour les femmes. Alors que le plus grand nombre d'années de vie en bonne santé à 65 ans est observé en Suède, à Malte, en Irlande et en Espagne (plus de 12 ans pour les femmes comme pour les hommes), l'espérance de vie en bonne santé est particulièrement faible en Lettonie, en Slovaquie et en Croatie (environ 5 ans).

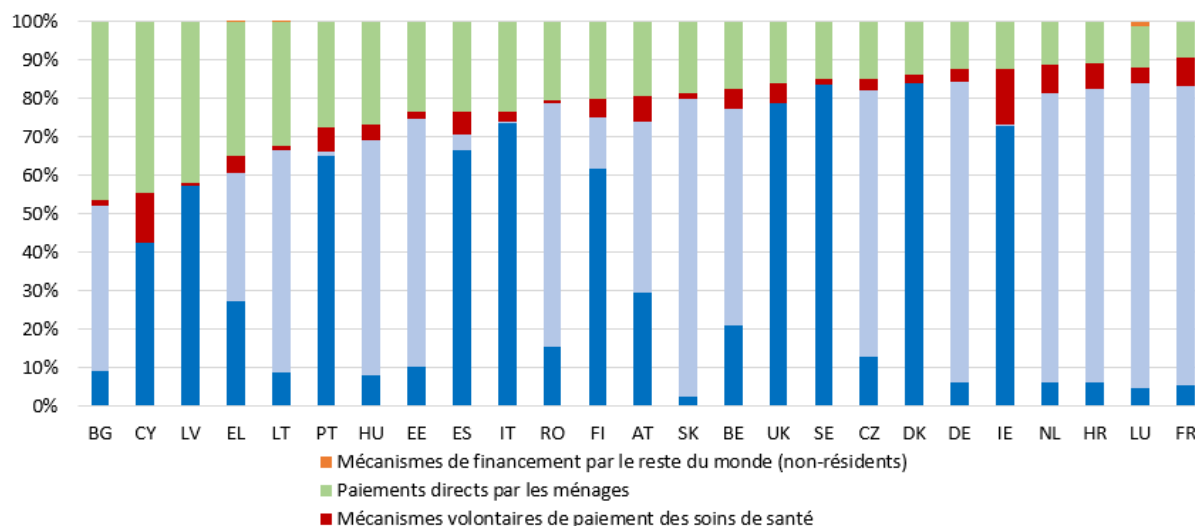
Les soins de santé sont financés par différents mécanismes, dont l'importance relative varie d'un État membre à l'autre. En 2017, les paiements directs¹³⁶, à savoir les dépenses

¹³⁶ Les dépenses directes correspondent aux paiements directs pour les biens et services prélevés sur les revenus principaux ou les économies du ménage, lorsque le paiement est effectué par l'utilisateur au moment de l'achat des biens ou de l'utilisation des services, soit sans remboursement, soit en partage des coûts avec un régime organisé.

des ménages en soins de santé (y compris les biens médicaux) non remboursés par un régime ou payés en partie par un système organisé, en pourcentage des dépenses de santé actuelles, étaient supérieurs à 30 % en Bulgarie, en Grèce, à Chypre, en Lettonie et en Lituanie (graphique 80).

Graphique 80: La prise en charge des frais de santé varie considérablement d'un État membre de l'UE à l'autre.

Dépenses de santé par source de financement, 2017.

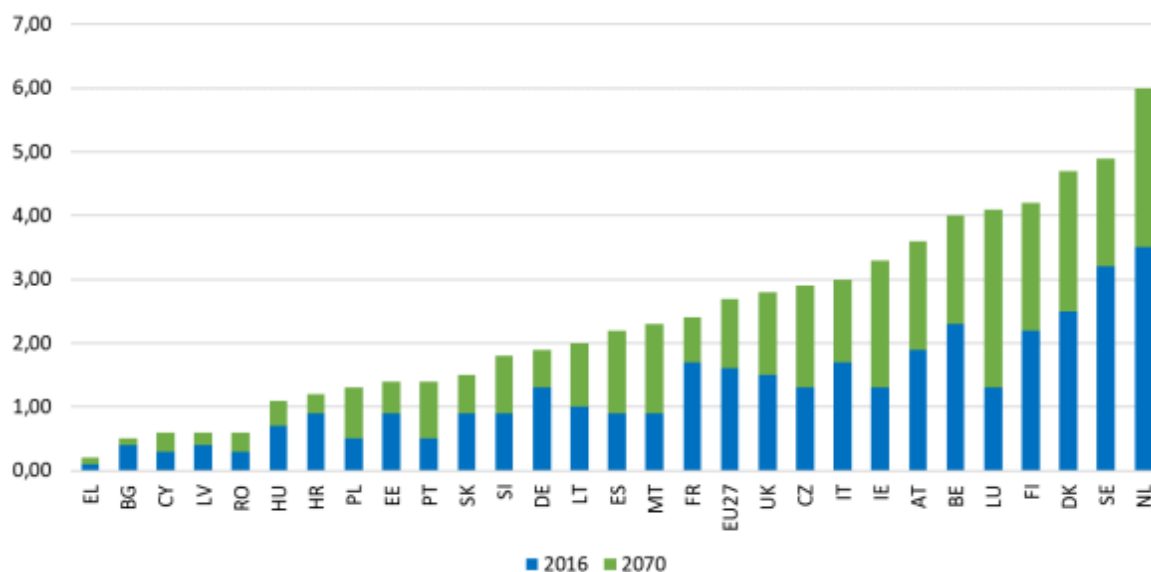


Source: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Remarques: les données sont collectées conformément au règlement (UE) 2015/359 de la Commission en ce qui concerne les statistiques sur les dépenses de santé et leur financement (manuel 2011 du système de comptes de la santé).

Les besoins en soins de longue durée augmentent à mesure que la population de l'UE vieillit et ils devraient encore fortement s'accroître. D'après les prévisions, à l'horizon 2070, le nombre d'Européens de plus de 80 ans devrait doubler et le rapport de dépendance économique des personnes âgées (les 65 ans et plus par rapport aux 15 à 64 ans) devrait grimper de manière significative (voir ci-dessus). Les dépenses consacrées aux soins de longue durée augmentent plus rapidement que les dépenses en matière de santé et de pensions. Les dépenses publiques de l'UE consacrées aux soins de longue durée devraient atteindre 2,7 % du PIB à l'horizon 2070, avec de fortes variations entre les États membres (voir graphique 81).

Graphique 81: Au fur et à mesure du vieillissement de la population, les coûts des soins de longue durée devraient fortement augmenter dans la plupart des États membres.

Prévisions des dépenses publiques consacrées aux soins de longue durée en pourcentage du PIB, en 2016 et 2070



Source: graphique basé sur les données du rapport 2018 sur le vieillissement. Remarque: scénario de référence AWG.

Pour les États membres qui s'appuient aujourd'hui fortement sur les soins informels, la viabilité des soins de longue durée constitue un réel défi. Les ressources en aidants informels potentiels se réduisent du fait du taux d'emploi croissant des femmes, du nombre réduit d'enfants par famille et de la plus grande dispersion géographique des membres d'une même famille. Il est également difficile de recruter et de retenir des aidants dans le secteur formel. L'emploi dans le secteur des soins de longue durée se caractérise par une proportion importante de travail à temps partiel et de contrats temporaires, ce qui amoindrit son attrait pour les personnes intégrant le marché du travail ou en transition entre des emplois.

3.4.2 Stratégies adoptées

Destinées à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les réformes menées dans plusieurs États membres visent à renforcer les initiatives d'inclusion active. Les États membres reconnaissent l'efficacité des approches intégrées, associant un revenu adéquat, des mesures actives du marché du travail, ainsi que la prestation de services sociaux. Les points d'entrée uniques et les guichets uniques sont deux mécanismes de plus en plus utilisés dans les États membres. Alors que le premier vise à augmenter le recours aux services, le second vise également à améliorer l'efficacité et l'efficience des services et des interventions. Les municipalités peuvent aussi jouer un rôle important dans ce processus. Par exemple, en Tchéquie, dans le cadre du projet intitulé «Approche coordonnée vis-à-vis des localités exclues socialement», les municipalités élaborent des stratégies intersectorielles impliquant une coordination tant verticale qu'horizontale des services. Le nombre de municipalités participant actuellement à ce projet est de 48 et il devrait atteindre les 70 en 2020. Les centres communautaires qui ont été mis en place en Grèce prévoient de mettre en œuvre une approche similaire en élargissant la portée des services pour les familles et les personnes âgées. En Roumanie, grâce au Fonds social européen, des services sociaux de proximité axés sur les besoins sont développés et expérimentés dans 139 communautés marginalisées sélectionnées.

La fourniture intégrée de services implique généralement des interventions personnalisées axées sur les besoins des bénéficiaires. Une telle approche personnalisée est mise en œuvre dans 83 % des municipalités néerlandaises, dans lesquelles l'évaluation des besoins est réalisée via ce qu'on appelle des «conversations autour de la table de la cuisine», qui ont généralement lieu au domicile des bénéficiaires. De manière générale, dans la plupart des États membres, des approches intégrées sont mises en œuvre pour les chômeurs, les bénéficiaires d'un revenu minimum ou d'autres groupes, tels que les jeunes, les personnes handicapées, les personnes âgées, les sans-abris, les enfants ou les victimes de violences domestiques. Il importe de préciser que les États membres sont de plus en plus nombreux à élargir l'éventail de services sociaux avec des services de conseil et d'orientation en matière d'endettement.

Dans plusieurs États membres, des modifications ont été apportées aux prestations en faveur de la population en âge de travailler en vue de réduire la pauvreté et l'inégalité des revenus. L'Italie a introduit un régime de revenu minimum composé de deux éléments: l'aide aux revenus tant pour les inactifs (ceux n'ayant pas droit aux prestations de chômage) que pour les bas salaires, et des mesures d'activation couvrant tant les services de l'emploi que les services sociaux. La loi budgétaire 2019 alloue 23,5 milliards d'EUR (0,45 % du PIB) au financement de ce régime au cours de la période 2019-2021. Vu l'ampleur et l'ambition de cette mesure, il est essentiel que les services sociaux et les services publics de l'emploi coopèrent étroitement pour que cette réforme soit un succès. D'autres États membres, tels que l'Espagne et la Lettonie, prévoient d'adopter de nouvelles mesures en vue de rationaliser les systèmes existants et d'améliorer l'adéquation. En France, l'extension des aides existantes aux travailleurs à faible salaire devrait avoir une incidence positive sur l'inégalité des revenus. En revanche, en Roumanie, l'entrée en vigueur de la loi sur le revenu minimum d'insertion adoptée en 2016 a une nouvelle fois été reportée et est désormais prévue pour 2021 (machine arrière sur la réforme du revenu minimum d'insertion ayant préalablement fait l'objet d'une recommandation par pays du Conseil).

De nouvelles mesures ciblant la pauvreté des enfants vont au-delà de l'aide aux revenus dans certains États membres. L'Irlande a annoncé une nouvelle stratégie pluriannuelle pour le bien-être des enfants, qui porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents, la santé des enfants et un train de mesures pour lutter contre la pauvreté des jeunes enfants. En Espagne, le montant des allocations familiales sous condition de ressources a été augmenté, parallèlement à l'extension des programmes existants d'aide à la protection de l'enfance, dont la portée reste toutefois modeste. S'appuyant sur le système d'allocations familiales universelles récemment introduit par la Lituanie, le niveau de l'allocation (tant la partie universelle que celle soumise à des conditions de ressources) devrait encore augmenter en 2020. De même, en Roumanie, une augmentation importante de l'allocation familiale universelle (de 84 à 150 ROM, soit d'environ 18 à 31 EUR; avec des montants plus élevés pour les enfants handicapés et les enfants de moins de 2 ans) devrait avoir une incidence positive sur la pauvreté des enfants, dont les niveaux restent toutefois très élevés.

Des mesures d'inclusion sociale pour les personnes handicapées ont été prises afin de compléter les politiques de l'emploi et de prévenir la pauvreté. En Bulgarie, la loi sur les personnes handicapées est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 avec pour objectif d'apporter un soutien ciblé sur la base d'une évaluation des besoins individuels des personnes handicapées. Un nouveau type d'aide mensuelle a été introduit; il dépend du degré d'invalidité et est associé au seuil de pauvreté. L'Estonie a augmenté l'allocation relative à la capacité de travail ainsi que les prestations pour enfants handicapés. Elle a également pris des mesures pour simplifier la prestation de services aux personnes ayant des besoins particuliers

liés à leur santé mentale. La Hongrie a augmenté l'allocation de soins à domicile. La Lettonie a augmenté les allocations de soins spéciaux pour les enfants souffrant d'un handicap grave et pour les adultes souffrant d'un handicap grave depuis l'enfance. À Malte, le gouvernement a augmenté l'aide pour handicap grave et l'allocation pour enfant handicapé. La Pologne a mis en place le fonds de solidarité d'aide aux personnes handicapées nécessitant des soins de longue durée. Le Portugal a augmenté l'allocation aux aidants et a mis en place un programme d'aide à l'autonomie. La Slovaquie a augmenté la prestation pour soins informels.

Plusieurs États membres ont élargi la couverture de leurs systèmes de protection sociale.

Le Danemark a harmonisé le régime d'assurance chômage volontaire pour les travailleurs non salariés et les travailleurs atypiques. Dans le cadre de la nouvelle loi, les travailleurs non salariés et les travailleurs atypiques sont couverts par le système de prestations de chômage selon les mêmes principes s'appliquant aux salariés. La France a accordé l'accès au régime de chômage aux travailleurs non salariés sous certaines conditions (résiliation judiciaire ou procédure d'insolvabilité de leurs activités). L'Irlande a étendu les pensions d'invalidité et les soins de santé aux travailleurs non salariés, et prévoit à présent d'inclure les travailleurs non salariés au régime de chômage, à l'instar de Malte. La Belgique a réduit le délai d'attente pour les travailleurs non salariés en cas d'incapacité de travail (prestations de maladie) d'un mois à 14 jours. Le Portugal a mis en œuvre une stratégie de modernisation intitulée «La sécurité sociale à vos côtés», qui comprend des outils numériques innovants pour simplifier l'accès aux informations et aux services de sécurité sociale pour les citoyens.

Les États membres ont pris des mesures pour améliorer l'accès au logement et lutter contre le sans-abrisme.

De nombreux États membres ont adopté des stratégies nationales, régionales ou locales pour apporter des réponses intégrées au sans-abrisme et à l'exclusion en matière de logement. L'importance des services de prévention et d'une coopération renforcée tant au niveau politique qu'au niveau de la prestation des services bénéficie notamment d'une reconnaissance accrue. De plus en plus d'États membres optent pour des stratégies axées sur le logement, dans lesquelles des services plus approfondis et un accès permanent au logement sont fournis. Tel est le cas de la Finlande et de la France, qui ont adopté des stratégies à long terme pour mettre en œuvre le logement avant tout («Housing first») et lutter contre le sans-abrisme. Certains États membres, tels que l'Irlande ou Malte, luttent contre le sans-abrisme dans le cadre de stratégies nationales plus larges portant sur la pénurie de logements abordables et de logements sociaux. La Lituanie a mis à jour sa législation sur les logements abordables et les logements sociaux en 2019. Toutefois, de manière générale, l'approche prédominante de la prestation de services reste le modèle «prêt au logement» ou «de l'escalier», selon lequel le soutien apporté vise à aider les sans-abris à subvenir à leurs besoins à travers différentes formes de logement temporaire, jusqu'à ce qu'ils soient jugés aptes à mener une vie autonome. Des mécanismes de suivi ne sont pas systématiquement mis en œuvre pour évaluer les résultats obtenus par ces stratégies, dont l'efficacité reste encore à démontrer. Le niveau et l'adéquation des financements sont aussi globalement insuffisants pour répondre aux besoins, et l'incidence est limitée. Des évolutions positives ont avérées en ce qui concerne l'adéquation des financements dans certains États membres (par exemple, Chypre, Luxembourg, Malte, Slovaquie, Pays-Bas), notamment de récentes augmentations des dotations budgétaires pour le financement de services aux sans-abris, des investissements accrus dans les logements familiaux permanents et les logements sociaux, et des engagements de la part des municipalités d'augmenter les budgets pour fournir de nouveaux services aux sans-abris.

Plusieurs États membres entreprennent des réformes de leurs systèmes de retraite sous le prisme de la viabilité et de l'adéquation, en se concentrant toutefois principalement

sur un aspect à la fois. La Bulgarie, l'Estonie, la France, la Lettonie et la Lituanie ont pris des mesures pour améliorer l'adéquation des pensions de vieillesse et/ou modifier leur indexation de manière à mieux refléter les développements économiques. L'Estonie a introduit une mesure pour progressivement abolir plusieurs dispositions spéciales applicables aux retraites pour des groupes spécifiques de retraités. Le Danemark, Malte et le Portugal cherchent à améliorer la viabilité de leurs systèmes de retraite en limitant la retraite anticipée et en stimulant la réinsertion des travailleurs âgés sur le marché du travail. La Belgique a pris des mesures pour rendre moins accessible son système de retraite anticipée avec participation de l'employeur, et Malte a introduit des incitations pour maintenir les personnes âgées en activité au cours des années pendant lesquelles elles peuvent prétendre à la retraite anticipée.

Certains États membres mettent en marche des trains de réformes exhaustifs dans le domaine des soins de santé. Depuis l'automne 2018, la France met en œuvre une réforme fondamentale de son système de santé pour promouvoir un meilleur accès à la santé pour chacun, une formation et une répartition plus efficaces des professionnels de la santé et une utilisation plus efficiente des soins hospitaliers. En 2019, l'Irlande a mis sur pied *Sláintecare* – un ambitieux plan sur 10 ans, dont l'objectif est d'améliorer les systèmes de soins de santé et de soins de longue durée pour répondre aux exigences de la population vieillissante. Des unités locales de soins de santé sont mises sur pied en Grèce pour améliorer l'accès aux soins primaires, dans le cadre d'une grande réforme du système de soins de santé primaires. D'autres États membres améliorent le rapport coût-efficacité de leurs systèmes de soins de santé. La Lettonie met en œuvre les conditions requises en vue d'investissements de fonds de l'Union pour améliorer la qualité et la disponibilité des soins primaires, et Chypre met en œuvre la phase finale (soins en milieu hospitalier) de sa réforme du système de santé.

Dans plusieurs pays, les gouvernements prennent également des mesures spécifiques pour s'attaquer aux problèmes liés à l'accessibilité et à la qualité des soins de santé. Chypre a adopté la législation nécessaire pour offrir un accès universel aux soins de santé, et l'Espagne a étendu l'accès aux soins de santé aux migrants sans papiers. La Lettonie prépare un projet de loi sur un panier unique de services financés par l'État et d'assurance maladie obligatoire complète au niveau national. La Lituanie remédie aux pénuries de professionnels de la santé et à leur répartition territoriale inégale à travers une meilleure planification, et envisage des régimes d'incitation complémentaires. La Croatie a adopté un nouveau plan national de développement hospitalier destiné à améliorer l'accès aux soins de santé ainsi que leur qualité.

Les États membres cherchent à la fois à renforcer la prévention et à encourager des prestations de soins présentant un bon rapport coût-efficacité, sans compromettre la qualité, l'accessibilité et les conditions de vie en autonomie. La Bulgarie a adopté un plan d'action pour la mise en œuvre d'une stratégie nationale sur les soins de longue durée, qui comprend le renforcement du cadre institutionnel pour la fourniture et le développement de services sociaux intégrés. L'Autriche travaille à la définition d'un concept global de son système de soins de longue durée, sur la base d'un plan directeur sur les soins de longue durée récemment adopté. Le gouvernement tchèque a annoncé une nouvelle stratégie sur les soins de longue durée destinée à soutenir les soins à domicile et les soins non institutionnels. La Pologne a élaboré un plan social à l'égard des personnes âgées dépendantes qui s'appuie sur un système de soutien aux aidants informels par les institutions publiques et sur un cadre de services communautaires et institutionnels. D'autres États membres (par exemple, la Slovaquie et la Belgique) testent de nouvelles solutions pour la prestation intégrée de soins de longue durée à domicile, pour rationaliser les soins apportés aux personnes souffrant de maladies

chroniques, ainsi que pour mettre en place des mécanismes unifiés pour évaluer les besoins en soins des patients.

Dans le domaine des soins de longue durée, certains États membres visent à augmenter le nombre d'aidants et à améliorer la situation des aidants informels. La Tchéquie a introduit une prestation pour soins de longue durée compensant la perte de revenus résultant d'une interruption d'emploi pour prendre soin d'un proche. L'employeur d'un aidant doit accepter les absences de ce salarié au cours de la période de soins de longue durée (maximum de 90 jours) et est tenu de proposer le même emploi au retour du salarié. La Croatie a adopté une loi fixant un cadre juridique pour les placements en famille d'accueil, et la Roumanie a voté une loi destinée à fournir des services de soins à domicile à 1 000 personnes et à recruter 50 aidants spécialisés dans la prestation de ce type de services. Malte prévoit d'augmenter l'allocation des aidants (ICRA) pour les personnes qui s'occupent d'un membre de leur famille vivant dans leur propre foyer et d'assouplir les conditions d'admissibilité des aidants s'occupant de patients âgés de plus de 85 ans.