

Bruxelles, le 16.11.2016
COM(2016) 729 final

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

**accompagnant la communication de la Commission
sur l'examen annuel de la croissance 2017**

**PROJET DE RAPPORT CONJOINT SUR L'EMPLOI
DE LA COMMISSION ET DU CONSEIL
accompagnant la communication de la Commission
sur l'examen annuel de la croissance 2017**

Le projet de rapport conjoint sur l'emploi (RCE), prescrit par l'article 148 du traité sur le fonctionnement (TFUE), s'inscrit dans le cadre de l'examen annuel de la croissance qui lance le semestre européen. Ce rapport annuel, qui représente une contribution essentielle à la gouvernance économique de l'Union européenne, fournit une vue d'ensemble des principales évolutions en matière d'emploi et de société en Europe, ainsi que des réformes entreprises par les États membres, conformément aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres et aux priorités de l'examen annuel de la croissance.

Dans ce contexte, le projet de rapport conjoint sur l'emploi 2017 fait état des éléments suivants:

La situation de l'emploi et en matière sociale s'améliore dans un contexte de reprise économique modérée. Par conséquent, le taux d'emploi de 75 %, objectif de la stratégie Europe 2020, pourrait être réalisé d'ici à 2020 si la tendance actuelle se poursuit. Le taux d'emploi des 20-64 ans a dépassé, pour la première fois depuis lors, le taux observé en 2008, atteignant 71,1 % (deuxième trimestre de 2016). Cependant, la pauvreté reste élevée et les résultats obtenus en matière sociale et d'emploi varient considérablement d'un pays à l'autre.

La plupart des indicateurs du marché de l'emploi affichent une amélioration en 2015 et en 2016. Le taux de chômage a continué de baisser, pour s'établir à 8,5% (10% dans la zone euro) en septembre 2016. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée sont également en recul, mais restent élevés dans plusieurs États membres. Les taux d'activité sont en progression et l'Union européenne (UE) a créé plus de quatre millions d'emplois au cours de l'année 2015 et du premier semestre 2016. En 2015, le taux d'emploi des femmes dans l'UE était sensiblement inférieur à celui des hommes, mais l'écart se resserre depuis 2008. La convergence des conditions du marché du travail se poursuit progressivement, bien que de grandes différences subsistent entre les États membres.

Les revenus des ménages de l'UE ont augmenté en 2015, essentiellement du fait d'augmentations observées dans les revenus du travail et d'une baisse des impôts et des cotisations. Cependant, le revenu brut des ménages de la zone euro n'est pas encore pleinement rétabli et demeure légèrement inférieur aux niveaux de 2009. Le nombre et la proportion de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale ont commencé à diminuer mais demeurent élevés. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE est maintenant revenu à son niveau de 2008 (23,7 %). Bien que les récentes améliorations soient les bienvenues, il est nécessaire de fournir un effort concerté afin de sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté ou de l'exclusion sociale d'ici à 2020, puisqu'en 2015 le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale demeurait supérieur au niveau de 2008. Dans l'ensemble, les inégalités salariales se sont stabilisées à un niveau historiquement élevé, avec d'importantes disparités dans l'UE, comme le montre le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi.

De hauts niveaux d'inégalités nuisent à la productivité de l'économie et au potentiel de croissance durable. Les inégalités considérables et persistantes suscitent des questions non seulement d'équité, en ce qu'elles reflètent généralement un risque élevé de pauvreté et d'exclusion sociale, mais aussi sur le plan économique, car elles conduisent à une sous-utilisation de capital humain. La transmission de la pauvreté d'une génération à l'autre aggrave ces effets néfastes. Du fait de leur conception, l'enseignement, le marché du travail et les institutions de sécurité sociale dans certains États membres ne remplissent pas dûment leur rôle d'investissement dans le capital humain, lequel favorise des résultats équitables. Or, leur conception ne permet pas de remédier à l'inégalité des chances et, de ce fait, favorise les inégalités de revenus persistantes et sans cesse croissantes. Pour combattre les inégalités, les États membres peuvent intervenir dans différents domaines, en particulier la fiscalité, les systèmes de prestations sociales, les politiques de fixation des salaires (notamment le salaire minimal), l'éducation et les compétences, ainsi que les systèmes de soins de santé.

Les réformes favorisant la réalisation de marchés du travail résilients et inclusifs doivent se poursuivre, en encourageant la création d'emplois et la participation au marché du travail, tout en combinant de manière appropriée flexibilité et sécurité adéquate. Les États membres qui allient des formules de travail souples à des politiques actives sur le marché du travail efficaces et à une protection sociale adéquate ont mieux résisté à la crise. Ces dernières années, de nombreux États membres ont mis en œuvre d'importants programmes de réforme

qui ont eu des effets positifs sur la création d'emplois. Cependant, il est nécessaire de consentir davantage d'efforts afin de promouvoir la création d'emplois de qualité et d'accroître le caractère inclusif des marchés du travail, en levant les obstacles à la participation au marché du travail, en luttant contre la segmentation du marché du travail, en veillant à ce que les systèmes de protection sociale garantissent un soutien financier adéquat, en offrant à tous l'accès aux services, tout en favorisant les transitions vers l'emploi et en rendant le travail financièrement avantageux. Cela contribuerait également à contrer les niveaux croissants de pauvreté au travail dans certains États membres.

La fiscalité devrait soutenir davantage la création d'emplois et remédier aux inégalités. Un certain nombre d'États membres ont pris des mesures pour réduire le coin fiscal, en ciblant essentiellement les travailleurs à faibles revenus. Leur objectif consistait à promouvoir, d'une part, la demande de main-d'œuvre – en aidant les entreprises à embaucher (ou à réembaucher)– et, d'autre part, l'offre de main-d'œuvre – en réduisant les facteurs qui dissuadent d'accepter un emploi et en augmentant le salaire net, en particulier pour les groupes défavorisés. Même ainsi, le coin fiscal demeure globalement élevé dans un grand nombre d'États membres. En outre, dans certains États membres, le régime d'imposition continue de dissuader les personnes représentant une deuxième source de revenus de travailler ou de travailler plus d'heures. Des impôts sur le travail moins élevés et bien conçus pourraient stimuler la croissance de l'emploi et atténuer les inégalités.

Les salaires nominaux n'ont augmenté que modérément dans un contexte de faible inflation, alors que plusieurs États membres ont réformé leur cadre de fixation des salaires en coopération avec les partenaires sociaux. Dans la plupart des États membres, l'évolution des salaires a été alignée sur la productivité du travail, en incluant des augmentations salariales lorsque le contexte économique laissait une certaine marge. Un tel alignement est nécessaire, à moyen terme, pour stimuler les gains de productivité ainsi que pour soutenir la demande agrégée et la croissance. Un petit nombre d'États membres ont réformé leur cadre de fixation des salaires pour renforcer le rôle des partenaires sociaux à différents niveaux de négociation. Des mesures ont également été prises afin de rendre le cadre de fixation du salaire minimal plus transparent et/ou prévisible. Il conviendrait en outre que les systèmes de fixation des salaires cherchent à coordonner les différents niveaux de négociation collective, tout en permettant un certain degré de flexibilité sur le plan géographique ainsi que selon les secteurs et au sein de ceux-ci.

La participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des réformes est inégale dans l'UE. Bien que tous les États membres disposent d'organes bipartites ou tripartites pour permettre l'interaction des partenaires sociaux et leur consultation dans le cadre de la conception et la mise en œuvre de politiques, leur participation réelle varie considérablement. Il est cependant crucial de garantir un dialogue social effectif, conformément aux pratiques et conditions nationales, pour mener à bien des réformes justes et efficaces, accroître leur appropriation et évaluer soigneusement leur incidence sur différents groupes de la population. Quelques États membres ont pris des mesures en 2015 et 2016 afin de renforcer le dialogue social et la participation des partenaires sociaux aux politiques sociales et de l'emploi.

Les États membres ont continué de moderniser leurs systèmes d'éducation et de formation afin d'améliorer les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail. Il subsiste néanmoins des inégalités dans la participation à l'éducation et les résultats éducatifs. Les réformes menées visaient entre autres à promouvoir l'acquisition de compétences de base, à encourager l'éducation et la formation des adultes et à améliorer la pertinence de l'enseignement supérieur sur le marché du travail. Dans le droit fil de la stratégie pour des compétences nouvelles en Europe, les réformes devraient se concentrer sur un investissement soutenu dans l'acquisition de compétences chez les jeunes et les adultes, une meilleure adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail, notamment en instaurant des partenariats plus étroits entre les entreprises et le monde éducatif et en exploitant les avantages de l'apprentissage.

Le chômage des jeunes et le nombre de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (désignés en anglais par l'acronyme «NEET») continuent de baisser, quoiqu'ils demeurent très élevés dans certains États membres. La garantie pour la jeunesse a été un facteur clé d'amélioration, en ce qu'elle a encouragé les États membres à prendre des mesures efficaces, amélioré la coordination entre les différents acteurs et facilité les réformes structurelles et l'innovation dans l'élaboration des politiques. En 2015, plus de 40 % des NEET âgés entre 15 et 24 ans ont participé aux dispositifs de la garantie pour la jeunesse. Dans plusieurs États membres, l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), qui cible les régions de l'Union affichant les taux de chômage les plus élevés en 2012, a joué un rôle déterminant. Malgré ces progrès bienvenus, il sera nécessaire de poursuivre les réformes structurelles et d'adopter des mesures d'accélération pour faire en sorte que tous les jeunes – en particulier les

jeunes peu qualifiés et ceux confrontés à de multiples obstacles à l'entrée sur le marché du travail – tirent parti de la garantie pour la jeunesse.

La lutte contre le chômage de longue durée demeure une priorité. Malgré une diminution en 2015, le chômage de longue durée, exprimé en pourcentage de la population active, représente toujours près de 50 % du chômage total et reste très élevé dans certains États membres. L'allongement de la durée du chômage entraîne une dépréciation des compétences, un moindre attachement au marché du travail et, enfin, un risque accru d'exclusion sociale. En outre, il risque de transformer le chômage conjoncturel en chômage structurel, en suscitant des répercussions négatives sur la croissance potentielle. Plusieurs États membres renforcent le soutien aux chômeurs de longue durée en proposant un appui individualisé et en améliorant la coordination entre les services de l'emploi et d'autres acteurs, conformément à la recommandation du Conseil de février 2016. L'adoption de ces mesures est néanmoins inégale dans les États membres.

Les femmes restent sous-représentées sur le marché du travail et sont confrontées à un écart de rémunération important. Bien que les femmes dépassent les hommes en ce qui concerne le niveau d'études, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reste élevé, notamment pour les mères et les femmes ayant des responsabilités familiales. Ce phénomène est aggravé par les freins financiers qui dissuadent les femmes d'entrer sur le marché du travail ou de vouloir travailler davantage. Un écart de rémunération considérable est observé dans plusieurs États membres. Si l'on y ajoute le fait que les carrières sont plus courtes, il en résulte souvent que les pensions sont plus faibles pour les femmes. Il s'avère donc nécessaire d'intégrer l'ensemble des considérations relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée à l'élaboration des politiques. L'accès à des services de garde d'enfants et à d'autres services d'accueil abordables, des modalités souples de congé et de temps de travail, ainsi qu'une fiscalité et des systèmes de prestations sociales qui n'aient pas pour effet de dissuader les personnes représentant une deuxième source de revenus de travailler ou de travailler plus, revêtent une importance capitale pour évoluer vers la pleine égalité de traitement des femmes et soutenir l'ascension sociale.

Les efforts de modernisation des systèmes de protection sociale se sont poursuivis afin d'améliorer la couverture et l'adéquation des prestations, ainsi que l'accès, la qualité et la réactivité des services, d'une part, et d'encourager activement la participation au marché

***du travail, d'autre part.** Plusieurs États membres ont mis en place des réformes politiques visant à améliorer la couverture et l'adéquation des prestations sociales tout en promouvant l'activation. Ces mesures visent différents groupes, dont les personnes à faibles revenus, les chômeurs, les personnes handicapées, les sans-abri et les personnes ayant des responsabilités familiales. Malgré les progrès réalisés par les réformes, les niveaux élevés de pauvreté (infantile) dans certains États membres demeurent préoccupants. Il conviendrait de prévoir des filets de sécurité adéquats pour les personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dans des conditions décentes, notamment un soutien à l'intégration (ou à la réintégration) sur le marché du travail pour les personnes en âge de travailler.*

***Après une vague de réformes axées sur le relèvement de l'âge de la retraite, les récentes réformes des régimes de pension présentent une image plus diversifiée, comprenant des mesures destinées à garantir l'adéquation des pensions au moyen de garanties minimales et de l'indexation.** Si certains États membres se sont concentrés sur l'amélioration de la viabilité de leur système de pensions, par exemple en relevant l'âge de départ à la retraite et en limitant l'accès à la retraite anticipée, d'autres ont mis l'accent sur la protection des retraités à faible revenu, soit en augmentant les pensions minimales ou en octroyant des prestations supplémentaires ciblées. Les systèmes de pension devraient garantir des conditions de vie adéquates, tout en préservant leur viabilité. À cet effet, il convient d'encourager les hommes et les femmes à travailler plus longtemps, aussi grâce à des stratégies favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la modernisation des environnements de travail. Les pensions complémentaires peuvent jouer un rôle déterminant, notamment lorsqu'on s'attend à ce que l'adéquation des pensions publiques se détériore.*

***Les systèmes de santé contribuent au bien-être individuel et collectif et à la prospérité économique.** Plusieurs États membres ont réformé leur système de soins de santé afin d'encourager la fourniture de services de soins de santé primaires efficaces et l'accès à ces services, de rationaliser et de renforcer la viabilité des soins spécialisés et hospitaliers, d'améliorer l'accès à des médicaments abordables utilisés de manière économique. Certains États membres prennent également des mesures afin d'améliorer l'efficacité et la qualité des services de soins de longue durée, ce qui réduirait les obstacles à la participation au marché du travail pour les aidants familiaux, en particulier les femmes.*

Ces dernières années, l'Union a connu un afflux sans précédent de migrants, y compris les réfugiés, avec près de 1,8 million de demandes d'asile déposées en 2015 et pendant le premier semestre 2016. Ce phénomène souligne l'importance de stratégies d'intégration complète afin de garantir une intégration effective des réfugiés sur le marché du travail et dans la société de manière plus générale. Plusieurs États membres ont adopté des mesures d'intégration visant à garantir une intervention précoce pour les migrants nouvellement arrivés, portant notamment sur l'accès au marché du travail, l'évaluation des compétences et la formation. Conformément au plan d'action en faveur de l'intégration des ressortissants des pays tiers¹, que la Commission a présenté en juin 2016, il importe que les politiques en matière d'intégration non seulement se concentrent sur les besoins immédiats mais aussi qu'elles visent à assurer une intégration réussie à moyen et à long termes comme partie intégrante des stratégies des États membres en matière d'inclusion sociale.

¹ COM(2016) 377 final.

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

Cette partie présente un aperçu du marché du travail, ainsi que des tendances et enjeux sociaux actuels dans l'Union européenne. Elle commence par un compte rendu analytique détaillé des enjeux majeurs au regard de l'emploi et dans le domaine social, suivi des conclusions générales tirées de la lecture du tableau de bord d'indicateurs clés en matière sociale et d'emploi.

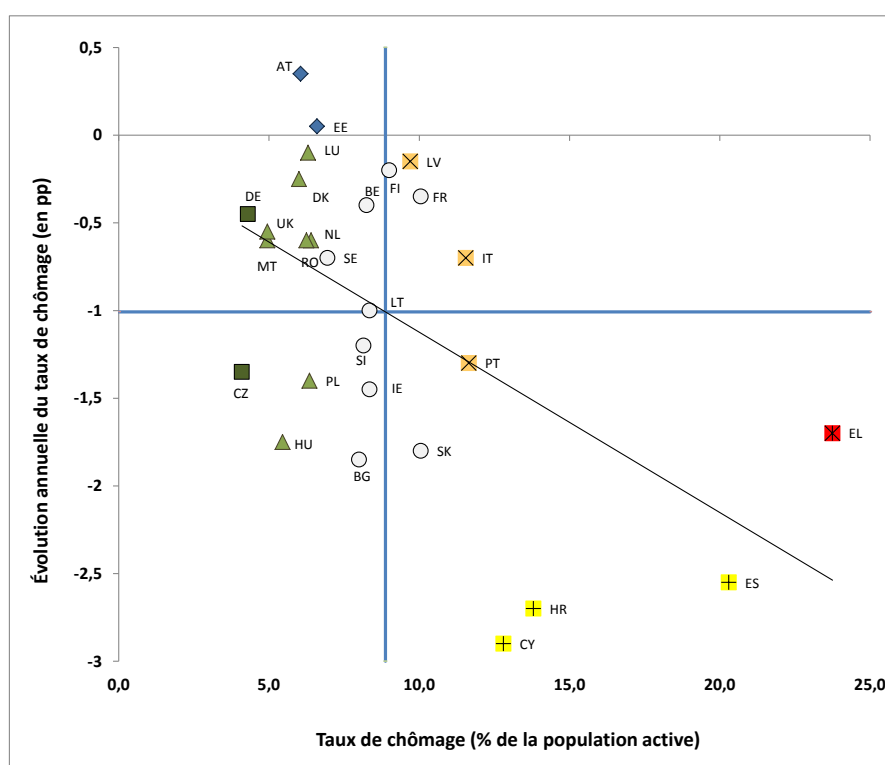
1.1 *Évolution du marché du travail*

Le redressement du marché du travail s'est renforcé en 2015 et en 2016, avec une amélioration notable de la plupart des indicateurs. En 2015, le taux d'emploi (des 20 à 64 ans) a augmenté dans l'UE de 0,9 point de pourcentage (pp) et a continué sa progression jusqu'à 71,1 % au cours du deuxième trimestre de 2016. Ce niveau est non seulement plus élevé de 1,5 pp par rapport à celui enregistré au deuxième trimestre 2015, mais il est également supérieur au niveau d'avant la crise de 70,3 % (annuel) en 2008. Une augmentation comparable a été enregistrée pour le taux d'emploi de la zone euro, qui a atteint près de 70 % au cours du deuxième trimestre 2016 (près de 70,2 % enregistré en moyenne en 2008). En chiffres absolus, par rapport au quatrième trimestre 2014, près de 4,2 millions de personnes de plus occupaient un emploi au deuxième trimestre 2016, dont 2,8 millions sur le marché du travail de la zone euro. Dans le même temps, le taux d'activité (des 15 à 64 ans) a progressé modérément, jusqu'à 73 %, dans l'UE, tandis que le taux de chômage (des 15 ans et plus) est tombé à 8,6 %, soit le taux le plus faible enregistré depuis le premier trimestre 2009 (dans la zone euro, les taux d'activité et de chômage atteignaient respectivement 72,9 % et 10,1 %²). Le renforcement de la demande de main-d'œuvre et l'augmentation du taux de vacance d'emploi, passant de 1,3 % en 2013 à 1,8 % durant les deux premiers trimestres de 2016, ont joué un rôle majeur. Dans ce contexte, la croissance moyenne des salaires a connu une légère accélération dans l'UE, tandis qu'elle est restée modérée dans la zone euro (voir point 2.1).

² En septembre 2016, le taux de chômage mensuel s'élevait à 8,5 % dans l'UE et à 10% dans la zone euro.

Les disparités entre les marchés du travail des États membres et de la zone euro ont continué de baisser en partant de niveaux très élevés, les taux de chômage se rapprochant des niveaux enregistrés avant la crise. La convergence continue des taux de chômage reflète des diminutions plus fortes que la moyenne dans un certain nombre d'États membres caractérisés par des taux de chômage élevés (notamment Chypre, la Croatie et l'Espagne). En revanche, de faibles hausses du taux de chômage ont été enregistrées en Autriche et en Estonie, même si les niveaux de départ étaient relativement faibles. En 2015, les flux de population entrants nets étaient les plus élevés dans les pays présentant les taux de chômage les plus faibles en 2014 (notamment l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg). Parallèlement, certains des flux sortants nets les plus élevés ont été enregistrés dans les pays affichant les taux de chômage les plus élevés. Cependant, malgré la convergence observée, il subsiste des différences sensibles en ce qui concerne les taux de chômage (graphique 1), avec des valeurs variant entre 5 % ou moins en République tchèque, en Allemagne, à Malte et au Royaume-Uni, et plus de 20 % en Espagne et en Grèce au cours du premier semestre de 2016.

Graphique 1: Taux de chômage et évolution annuelle, tels qu'ils apparaissent dans le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi



Source: Eurostat, EFT (calculs de la DG EMPL). Période: niveaux du premier semestre 2016 et variations annuelles par rapport au premier semestre 2015. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure en annexe.

Les dynamiques en matière de croissance de l'emploi ont été différentes en fonction des tranches d'âge et des niveaux d'éducation. Comme le montre le graphique 2, la plus forte hausse des chiffres de l'emploi (3,8 % en 2015) a été enregistrée parmi les travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans), dont le taux d'activité a augmenté de 1,4 pp pour atteindre 57,3 % en 2015. Cette évolution s'est traduite par une nouvelle augmentation du taux d'emploi pour ce groupe, à 53,3 % en 2015, venant s'ajouter à la croissance régulière des dix dernières années. À l'inverse, la croissance de l'emploi a été modérée parmi les jeunes (15-24 ans) et les travailleurs de la première tranche d'âge (25-54 ans). Le taux d'activité de ce dernier groupe est pratiquement resté stable (à 85,4 %), pendant quatre années consécutives et semble donc avoir atteint un plafond. Cependant, les évolutions différaient largement en fonction des niveaux de compétences: la croissance de l'emploi était solide pour les travailleurs hautement qualifiés (titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur), avec une augmentation de 3,3 % d'une année à l'autre, alors que les travailleurs peu qualifiés (titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur) affichaient une baisse de 1,4 % par rapport à 2014. Ce constat confirme une tendance à la diminution des possibilités d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés, dont le taux d'emploi est toujours inférieur à celui observé en 2008. La croissance de l'emploi était comparable entre les sexes: les taux d'emploi des hommes et des femmes ont légèrement augmenté en 2015. L'écart important entre le taux d'emploi des femmes (64,3 %) et celui des hommes (75,9 %), qui s'était rétréci entre 2008 et 2013, est donc resté pratiquement inchangé. De même, les données (graphique 3) ne montrent aucune différence majeure entre la croissance de l'emploi à temps plein et celle de l'emploi à temps partiel.

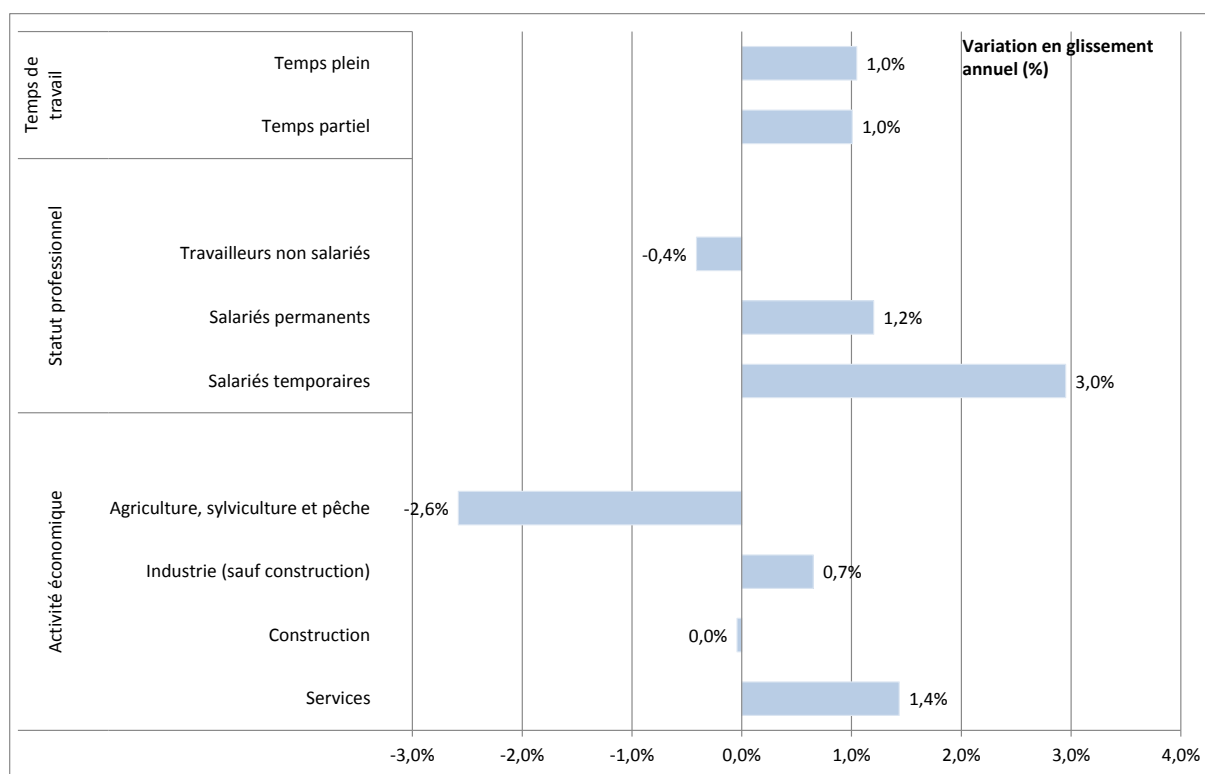
Graphique 2: Taux d'emploi et croissance de l'emploi entre les différents groupes dans l'UE



Source: Eurostat, EFT.

Le redressement de l'emploi reflète un accroissement du nombre de salariés, et la part des travailleurs temporaires restant stable. Le nombre de travailleurs non salariés a diminué de façon marginale (de 0,4 %), mais ce chiffre dissimule des différences notables entre les États membres (voir le point 2.1). Le nombre de travailleurs temporaires a augmenté de 3 %, alors que le nombre de travailleurs employés de façon permanente a augmenté de 1,2 %. Cette évolution s'est traduite par une augmentation marginale de la part des travailleurs temporaires dans le total des salariés (passant à 14,2 % en 2015), ici encore avec des disparités importantes entre les États membres (voir point 2.3). La création d'emplois est intervenue principalement dans le secteur des services (+ 1,4 %), suivi de l'industrie (+ 0,7 %), alors que l'emploi a continué de baisser dans l'agriculture (- 2,6 %), ce qui explique aussi une partie de la baisse de l'activité non salariée. Le recul de l'emploi dans le secteur de la construction s'est interrompu en 2015, pour la première fois depuis 2008.

Graphique 3: Croissance de l'emploi (2014-15) entre les différents groupes dans l'UE



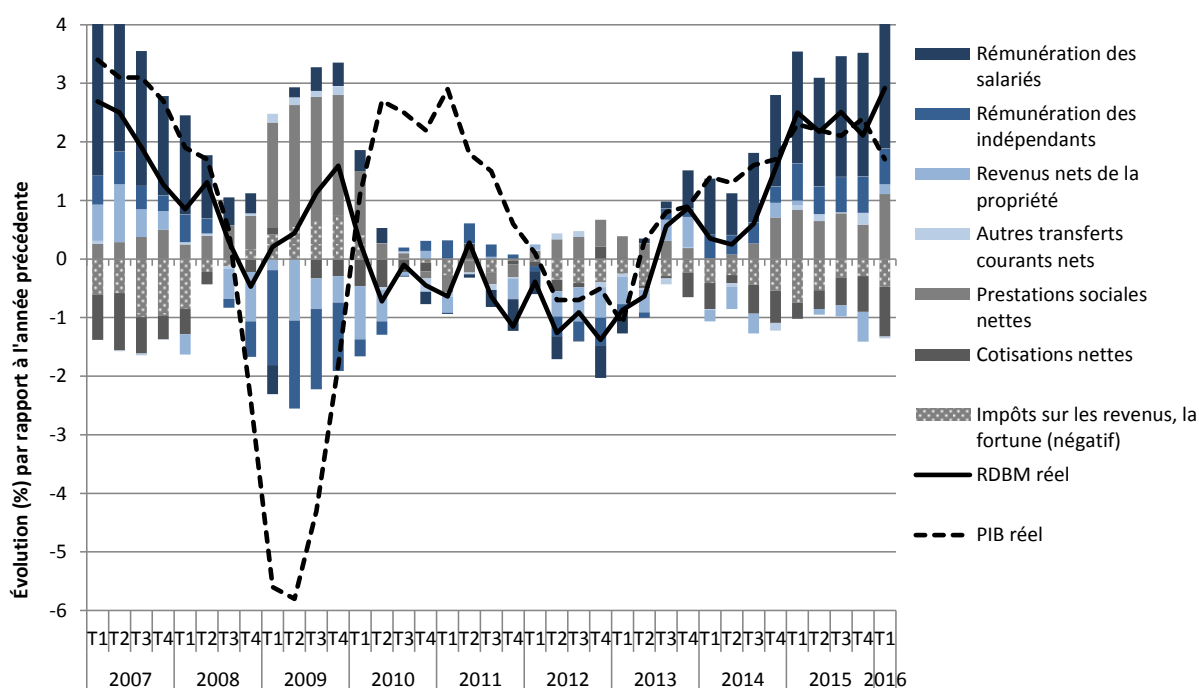
Source: Eurostat, EFT

Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée ont continué de diminuer en 2015, suivant le recul du taux de chômage global. Le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans), qui a atteint un niveau record de 23,7 % dans l'UE en 2013, est tombé à 20,3 % en 2015. Cette tendance s'est maintenue en 2016, puisque ce taux a encore diminué jusqu'à 18,9 % au cours du premier semestre de l'année. Il est cependant plus élevé dans la ZE-19 (21,4 % au cours du premier semestre 2016) et des écarts importants subsistent entre les États membres. Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active) a également diminué, passant de 5 % en 2014 à 4,5 % en 2015 (et a continué de baisser au premier semestre 2016), mais la lenteur de la réabsorption du chômage de longue durée dans certains États membres, notamment les plus touchés par la crise, indique que le chômage élevé risque de devenir structurel.

1.2 Tendances sociales

La situation financière des ménages de l'Union a continué s'améliorer en 2015. Le revenu disponible brut des ménages (RDBM) dans l'UE a augmenté d'environ 2 % en 2015, continuant à se remettre des pertes de revenu enregistrées au cours de la période 2010-2013. Cette amélioration résulte essentiellement d'une augmentation du revenu du travail et d'une diminution des impôts et des cotisations (voir graphique 4).

Graphique 4: Croissance du PIB et du RDBM et évolution des composants du RDBM dans l'UE



Source: Eurostat, EFT

Néanmoins, selon les dernières données de l'UE, cette tendance à la hausse ne se reflète pas dans les chiffres de la pauvreté³. La part de la population de l'UE menacée de pauvreté s'est stabilisée à 17,3 % en 2015, avec une augmentation de 0,1 pp (dans l'UE et dans la zone euro). Cette évolution fait suite à une hausse de 0,5 pp en 2014 (0,4 pp dans la zone euro) résultant en partie du rehaussement des seuils de pauvreté, alors que les revenus des ménages ont commencé à se redresser au milieu de l'année 2013. De même, la part globale

³ Au moment de la rédaction du présent rapport (octobre 2016), les chiffres moyens estimés pour 2015 sont disponibles auprès d'Eurostat. Une mise à jour est prévue dans la version révisée du document, après discussion avec les États membres au sein du Comité de l'emploi.

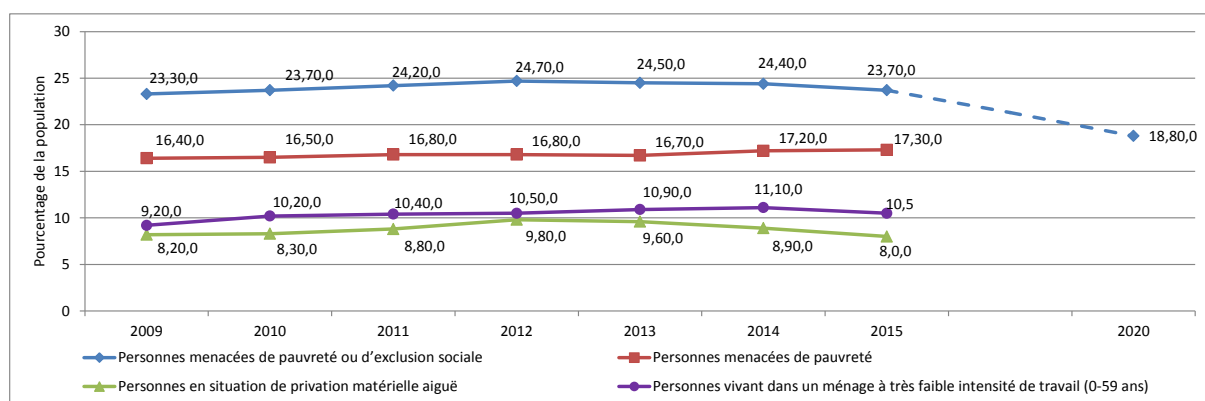
des travailleurs pauvres a augmenté de 0,5 pp en 2014, accompagnée d'une proportion croissante de travailleurs temporaires (dont le revenu est généralement inférieur à celui des travailleurs permanents), et est restée stable en 2015.

La part de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE a encore diminué en 2015, mais reste très élevée. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE a continué de diminuer en 2015, atteignant 23,7 % (par rapport à 24,4 % en 2014 et 24,6 % en 2013), mais reste proche de son pic historique de 2012. Il a également reculé dans la zone euro, passant de 23,5 % en 2014 à 23,1 % en 2015 (revenant ainsi au niveau de 2013). En 2015, près de 119 millions de personnes étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, ce qui est environ 3,5 millions de moins qu'en 2014. Même si l'UE est encore loin de réaliser l'objectif de la stratégie Europe 2020 – consistant à sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté ou de l'exclusion sociale d'ici à 2020 –, le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale approche à nouveau le niveau de 2008, année de référence par rapport à laquelle l'objectif Europe 2020 a été fixé: en 2015, près de 1,2 million de personnes supplémentaires étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale par rapport à 2008⁴, ce qui représente 4,8 millions de personnes de moins qu'en 2012, au plus fort du phénomène.

Le recul de la privation matérielle aiguë indique une amélioration de la qualité de vie. La privation matérielle aiguë a diminué de 0,8 pp en 2015 pour atteindre 8,1 % soit 9,1 millions de personnes de moins que le nombre record atteint en 2012. Cette tendance, observée depuis 2013, est liée à l'amélioration susmentionnée de la situation financière des ménages, elle-même liée à la reprise économique. Après une légère hausse en 2014, le pourcentage des personnes vivant dans des ménages (quasiment) sans emploi (c'est-à-dire la population âgée de 0 à 59 ans vivant dans des ménages à très faible intensité de travail) a légèrement reculé en 2015, s'établissant à 10,5 %, sous l'effet de l'amélioration des conditions sur le marché du travail.

Graphique 5: Évolution du taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale et de ses composants dans l'UE-27

⁴ Le nombre moyen de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE en 2008 est basé sur une estimation d'Eurostat, étant donné que les chiffres relatifs à la Croatie ne sont disponibles qu'à partir de 2010.



Source: Eurostat, SRCV-UE (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). La Croatie est exclue car les données ne sont pas disponibles pour 2009. Remarque: le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale combine le taux de risque de pauvreté, le taux de privation matérielle aiguë et les ménages à intensité de travail nulle ou faible. La ligne en pointillé représente la diminution estimée nécessaire pour atteindre l'objectif de la stratégie Europe 2020.

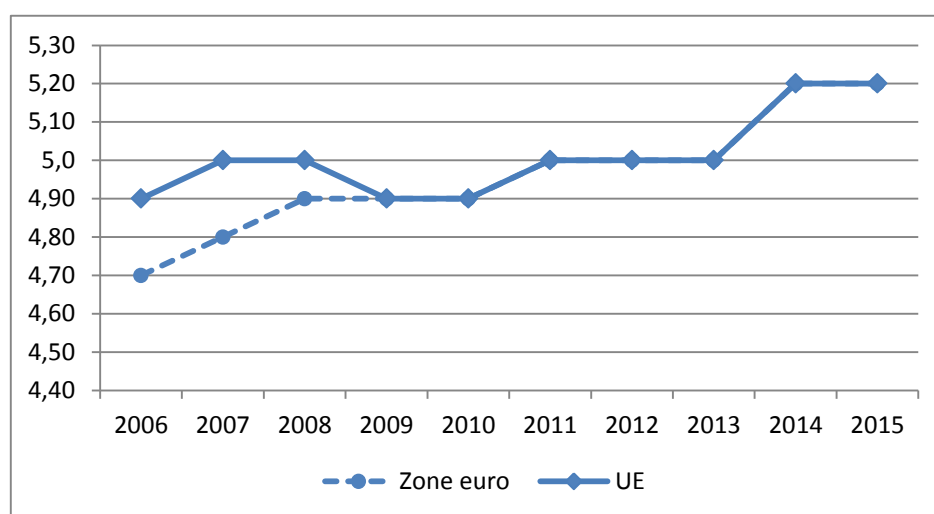
Les jeunes, les enfants, les chômeurs et les ressortissants de pays tiers sont parmi les plus touchés. Près d'un tiers (31,2 %) des jeunes (âgés de 18 à 24 ans) étaient menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2015. Cette situation est principalement due au chômage, au travail précaire ou à la situation socioéconomique difficile des familles des jeunes. Le fait de se trouver dans un ménage à revenu unique est associé à un risque accru de pauvreté⁵. Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des enfants (entre 0 et 17 ans) a diminué de 27,8 % à 26,9 %, mais il reste élevé en raison de la situation de leurs parents sur le marché du travail, en particulier lorsque cette situation est associée à un accès limité aux services sociaux et au faible niveau d'aide aux revenus. Les personnes âgées (65 ans et plus) ont été relativement moins touchées et le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale au sein de ce groupe a reculé de 18,3 % en 2013 à 17,4 % en 2015, les femmes étant plus pauvres que les hommes (19,6 % pour les femmes contre 14,6 % pour les hommes). D'autres groupes touchés par la pauvreté et l'exclusion sociale sont les chômeurs (66,6 %), les ressortissants de pays tiers (48,2 %) et les personnes handicapées (30,1 % en 2014).

L'inégalité des revenus mesurée par le rapport interquintile de revenu s'est stabilisée à un niveau élevé en 2015. Le rapport interquintile de revenu (ou rapport S80/S20, c'est-à-dire le ratio entre les revenus des 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés et les 20 % de la population ayant les plus bas revenus) est resté stable à 5,2 en 2015, suivant la tendance à la hausse de ces dernières années, notamment dans la zone euro (graphique 6). Le

⁵ Voir le prochain rapport sur l'évolution de l'emploi et la situation de l'Europe, chapitre 2 (2016).

coefficient de Gini est également resté stable⁶ en 2015 (0,31). Toutefois, des différences importantes subsistent dans les niveaux et les tendances qu'affichent les États membres (voir le point 2.4). L'accroissement des inégalités de revenus, une tendance que partagent les économies développées⁷, constitue non seulement une préoccupation concernant une juste répartition des revenus dans la population, mais aussi une menace pour la croissance à long terme.

Graphique 6: Rapport interquintile de revenu (S80/S20)



Source: Eurostat. Les données pour la Croatie ne sont pas disponibles avant 2010.

⁶ Le coefficient de Gini est un indice dont la valeur est comprise entre 0 et 1. Les valeurs plus basses indiquent une plus grande égalité. En d'autres termes, une valeur égale à 0 signifie que tous les habitants ont le même revenu et une valeur égale à 1 signifie qu'une personne perçoit tous les revenus. Remarque: pour prendre en compte l'incidence des différences de taille et de composition des ménages, le revenu total disponible du ménage est «équivalent».

⁷ Voir OCDE, *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, OCDE, Paris, 2015.

1.3 Conclusions générales à partir du tableau de bord des indicateurs clefs en matière sociale et d'emploi

Le tableau de bord des indicateurs clefs en matière sociale et d'emploi, qui en est maintenant à sa quatrième édition, permet de déceler rapidement les problèmes clés en matière sociale et d'emploi ainsi que les éventuelles disparités entre États membres qui peuvent justifier une analyse plus approfondie. Le tableau de bord (voir annexes 1 à 3) compte six indicateurs clés reflétant les tendances en matière sociale et d'emploi:

- le taux de chômage (15-74 ans);
- le taux de chômage des jeunes (15-24 ans);
- les jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET), en pourcentage de la population âgée de 15 à 24 ans;
- le revenu disponible brut des ménages (RDBM, évolution sur un an);
- le taux de risque de pauvreté parmi la population en âge de travailler (18-64 ans);
- les inégalités de revenus (rapport S80/S20).

Cet instrument contribue également à repérer les domaines dans lesquels il est absolument nécessaire d'agir. En tant que tel, il constitue un outil important permettant de suivre l'incidence des réformes dans le cadre du semestre européen. Il contribue à étayer les difficultés mises en évidence dans les rapports par pays et aide à la rédaction de recommandations spécifiques par pays. Ce tableau de bord devrait être lu en combinaison avec les conclusions d'autres instruments, tels que le relevé des résultats en matière d'emploi, le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale (SPPM)⁸ et le tableau de bord de la procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques (PDM), et les indicateurs clés de l'emploi qui viennent d'y être ajoutés⁹. Dans le même ordre d'idées, le rapport des cinq présidents intitulé «Compléter l'Union économique et monétaire européenne» et la communication relative aux mesures à prendre pour compléter l'Union économique et monétaire¹⁰ encouragent le recours à des évaluations comparatives et à des examens croisés des performances des États membres afin de détecter les insuffisances et de soutenir la convergence vers le haut. Ce processus devrait également favoriser le partage de bonnes

⁸ Le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale (SPPM) sont rédigés conjointement par la Commission et, respectivement, le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale. Ils sont adoptés chaque année par le Conseil EPSCO.

⁹ Voir le rapport 2017 sur le mécanisme d'alerte (RMA).

¹⁰ COM(2015) 600 final.

pratiques. L'encadré 1 décrit les motivations et l'état d'avancement des travaux concernant l'élaboration d'indicateurs d'évaluation comparative des performances dans le domaine du marché du travail.

L'évolution récente des indicateurs clés est consignée dans le tableau de bord selon trois critères (voir les tableaux détaillés en annexe):

- pour chaque État membre, la variation de l'indicateur d'une année donnée par rapport aux périodes antérieures (tendance historique);
- pour chaque État membre, la différence observée par rapport aux taux moyens de l'UE et de la zone euro au cours de la même année (sur la base d'un instantané des inégalités sociales et des disparités enregistrées en matière d'emploi);
- la variation de l'indicateur entre deux années consécutives dans chaque État membre par rapport aux variations intervenues à l'échelle de l'UE et de la zone euro (indication de la dynamique de convergence/divergence socioéconomique).

Depuis 2016, la situation des États membres au regard des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi est évaluée sur la base d'une méthode commune qui porte conjointement sur les niveaux et les variations de chaque indicateur (tel qu'expliqué à l'annexe 4). Sur la base de cette méthodologie, le tableau 1 présente un récapitulatif de lecture du tableau de bord. Il ressort des analyses de la présente partie et de la partie 2 (voir graphiques 1, 14, 15, 26, 27 et 28) que cinq États membres (Grèce, Chypre, Portugal, Espagne et Italie) sont confrontés à un certain nombre de problèmes importants en matière d'emploi et dans le domaine social, bien que leur situation soit mitigée au regard de l'évolution récente. Cinq autres États membres (Bulgarie, Croatie, Lettonie, Lituanie et Roumanie) sont signalés à plusieurs reprises dans le tableau récapitulatif, avec différents degrés de gravité, en ce qui concerne soit les indicateurs de l'emploi soit les indicateurs sociaux. Le reste de la présente partie fournit une lecture détaillée du tableau de bord.

La Grèce présente encore une situation délicate pour tous les indicateurs en matière sociale et d'emploi, en particulier concernant le taux de chômage global et les inégalités de revenus. Plusieurs améliorations ont été enregistrées en ce qui concerne le taux de NEET et le taux de

risque de pauvreté¹¹. L'Italie affiche toujours des niveaux critiques pour les indicateurs relatifs à la situation des jeunes sur le marché de l'emploi, alors que la baisse du taux de chômage global est plus lente par rapport à la moyenne de l'UE. Parallèlement, les indicateurs sociaux, en particulier le taux de risque de pauvreté, témoignent d'une situation qui reste délicate. Au Portugal, le taux de chômage global et le taux de chômage des jeunes restent élevés malgré de légères baisses. Les indicateurs de risque de pauvreté et d'inégalités des revenus affichent aussi tous deux des niveaux élevés par rapport à la moyenne de l'UE, quoiqu'en légère diminution. En Espagne, l'évolution des taux de chômage et de jeunes NEET s'est améliorée (même si les niveaux demeurent problématiques), mais il reste beaucoup à faire en ce qui concerne le chômage des jeunes, la pauvreté et les inégalités. À Chypre, le taux de chômage global, le taux de chômage des jeunes ainsi que le taux de jeunes NEET, qui ont tous baissé en partant de niveaux très élevés, présentent dans l'ensemble une évolution favorable. Cependant, la croissance du revenu brut disponible des ménages reste négative en 2015, et le taux de risque de pauvreté affiche la plus forte augmentation. En Roumanie, la situation demeure critique en ce qui concerne le taux de NEET, le taux de risque de pauvreté et les inégalités, ces dernières montrant une augmentation considérable. De même, la Lituanie a enregistré une forte hausse du taux de risque de pauvreté et des inégalités de revenus. La Lettonie affiche la plus forte augmentation du chômage des jeunes, alors que la situation dans le pays reste stable en ce qui concerne le taux de risque de pauvreté et les inégalités. En Croatie, le taux de chômage général et le taux de chômage des jeunes sont élevés, quoiqu'ils baissent rapidement. En Bulgarie, le taux de NEET élevé et les inégalités de revenu demeurent problématiques.

En ce qui concerne les NEET, la situation est considérée comme étant «à surveiller» (du fait soit d'augmentations soudaines soit de taux supérieurs à la moyenne) en Finlande, en France, en Irlande et en Slovaquie. De même, outre l'Italie, la Finlande, la France et l'Autriche connaissent une croissance du RDBM plus lente par rapport à la moyenne européenne. Enfin, d'autres pays devraient également être suivis de près concernant le taux de risque de pauvreté (Pologne) et les inégalités de revenus (Estonie).

¹¹ Ce dernier indicateur pourrait toutefois être affecté par une baisse du seuil de pauvreté.

Dans trois États membres, certains indicateurs montrent une légère détérioration, quoiqu'à partir de bons niveaux. En Autriche et en Estonie, le taux de chômage global et le taux de chômage des jeunes ont augmenté plus vite que la moyenne de l'UE, bien que les niveaux restent très faibles. Une situation similaire peut être observée pour le Danemark en ce qui concerne le chômage des jeunes et le taux de NEET.

Tableau 1: Synthèse du tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi

	Taux de chômage	taux de chômage des jeunes	Taux de NEET	Revenu disponible brut des ménages	Taux de risque de pauvreté	Rapport S80/S20 (Inégalités)
Meilleurs éléments	République tchèque Allemagne	Allemagne	Allemagne Luxembourg Pays-Bas Suède	Danemark Lettonie Roumanie	République tchèque Slovaquie	République tchèque Finlande Slovénie Slovaquie
Mieux que la moyenne	Danemark Hongrie Luxembourg Malte Pays-Bas Pologne Roumanie Royaume-Uni	Bulgarie République tchèque Hongrie Lituanie Malte Pays-Bas Royaume-Uni	Autriche République tchèque Hongrie Lituanie Lettonie Slovénie	Slovaquie	Autriche Belgique Danemark Estonie Finlande France Luxembourg Malte Pays-Bas Slovénie Suède	Autriche Belgique Danemark France Hongrie Luxembourg Malte Pays-Bas Suède
Bon mais à surveiller	Autriche Estonie	Autriche Danemark Estonie	Danemark			
Autour de la moyenne	Belgique Bulgarie Finlande France Irlande Lituanie Suède Slovénie Slovaquie	Belgique Finlande France Irlande Luxembourg Pologne Suède Slovénie Slovaquie	Belgique Estonie Malte Pologne Portugal Royaume-Uni	République tchèque Allemagne Espagne Hongrie Lituanie Pays-Bas Portugal Suède Slovénie Royaume-Uni	Croatie Allemagne Hongrie Royaume-Uni	Croatie Chypre Allemagne Pologne Royaume-Uni
Faible mais en voie d'amélioration	Chypre Espagne Croatie	Chypre Croatie	Grèce Chypre Espagne		Bulgarie Grèce	
À surveiller	Italie Lettonie Portugal	Lettonie Portugal	Finlande France Irlande Slovaquie	Autriche Finlande France Italie	Chypre Lettonie Lituanie Pologne Portugal	Estonie Italie Portugal
Situations critiques	Grèce	Grèce Italie Espagne	Bulgarie Croatie Italie Roumanie	Chypre	Italie Roumanie Espagne	Bulgarie Grèce Lettonie Lituanie Roumanie Espagne

Remarque: les données trimestrielles relatives au chômage des jeunes ne sont pas disponibles pour la Roumanie. Au 26 octobre 2016, les données relatives au RDBM pour la Belgique, la Bulgarie, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la Croatie, le Luxembourg, Malte et la Pologne ne sont pas encore disponibles. Au 26 octobre 2016, les données relatives au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et au rapport S80/S20 pour l'Irlande ne sont pas encore disponibles.

Encadré 1: L'évaluation comparative et la recherche de bonnes pratiques dans le marché du travail

Le rapport des cinq présidents soulignait que l'accent devrait davantage être mis sur les performances sociales et en matière d'emploi, insistant sur le fait que les défis à relever par les États membres sont souvent similaires, bien qu'il n'existe pas d'approche à «taille unique».

La communication de la Commission d'octobre 2015 relative aux mesures à prendre pour compléter l'Union économique et monétaire¹² définit les domaines stratégiques ou thématiques devant progressivement faire l'objet d'une évaluation comparative et d'un examen croisé des performances. Aux termes de la communication, «[...] l'examen croisé vise à détecter les cas de sous-performance et à soutenir la convergence vers les acteurs les plus efficaces dans les domaines du marché du travail, de la compétitivité, de l'environnement des entreprises et des administrations publiques, ainsi que pour certains aspects de la politique fiscale. [...] les indicateurs de référence doivent satisfaire à deux exigences. Premièrement, ils doivent avoir un lien étroit avec les leviers stratégiques, de manière à avoir des répercussions stratégiques réelles et constructives. Deuxièmement, il doit exister des preuves solides et un consensus suffisant pour établir qu'ils contribuent de manière significative à des objectifs supérieurs tels que l'emploi, la croissance, la compétitivité, l'inclusion et l'équité sociales ou la stabilité financière».

Complétée par une analyse économique plus large, l'évaluation comparative peut alimenter et renforcer les réformes en soutenant le processus d'apprentissage mutuel et la convergence vers les bonnes pratiques appliquées avec succès dans les États membres.

Depuis mars 2016, un exercice pilote a été organisé sur l'évaluation comparative des prestations de chômage et des politiques actives du marché du travail. Une approche en trois étapes a été mise au point en collaboration avec les États membres, en tenant compte des cadres existants. La première étape consiste à examiner les principaux défis du domaine d'action considéré et à établir un ensemble d'indicateurs de performances de haut niveau qui y sont liés. Dans un deuxième temps, une série de quelques indicateurs de performance clés permet de repérer les exécutants performants et peu performants. Enfin, au cours de la troisième étape, il convient de déterminer les principaux leviers politiques permettant de réaliser une convergence vers le haut.

Sur cette base, dans le domaine des prestations de chômage et des politiques actives du marché du travail, des indicateurs ont été retenus lors des deux premières étapes et quatre leviers stratégiques ont été définis, dans le cadre de la troisième étape, pour permettre l'évaluation comparative: la durée, le niveau et les critères d'octroi des prestations de chômage et un principe politique d'accès à un soutien précoce, adapté à la situation sur le marché du travail des personnes. En outre, un exercice d'évaluation comparative des

¹² COM(2015) 600 final.

performances dans le domaine des compétences est en cours depuis septembre 2016.

2. EMPLOI ET RÉFORMES SOCIALES — ACTION DES ÉTATS MEMBRES ET RÉSULTATS

La présente partie fournit un aperçu des récents indicateurs clés en matière sociale et d'emploi, ainsi que des mesures adoptées par les États membres dans les domaines prioritaires déterminés par les lignes directrices de l'UE pour l'emploi, adoptées par le Conseil en 2015¹³ et adoptées à nouveau, sans changement, en 2016¹⁴. Pour chaque ligne directrice, l'évolution récente d'une sélection d'indicateurs clés est présentée, ainsi que les mesures stratégiques adoptées par les États membres. Le présent point se fonde sur les programmes nationaux de réforme 2016 des États membres et les sources de la Commission européenne. Sauf indication contraire, seules les mesures stratégiques mises en œuvre après juin 2015 sont présentées dans le rapport. Une analyse approfondie de l'évolution récente du marché du travail figure dans le rapport 2016 sur l'évolution du marché du travail et des salaires en Europe¹⁵ et dans le rapport 2016 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe¹⁶.

2.1 Ligne directrice n° 5: Stimuler la demande d'emplois

Le présent point examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 5, qui recommande aux États membres de créer les conditions favorisant la demande et la création d'emplois. Dans un premier temps, elle présente des indicateurs sur l'esprit d'entreprise, qui constitue une condition préalable essentielle à la création d'emplois et une source de croissance de l'emploi en soi (y compris par le travail non salarié). Elle aborde ensuite les principaux facteurs macroéconomiques déterminant les décisions d'embauche, à savoir l'évolution des salaires et de la fiscalité. Le point 2.1.2 traite des mesures stratégiques mises en œuvre par les États membres dans ces domaines, notamment les subventions à l'embauche non ciblées (les subventions ciblant certains groupes défavorisés sont présentées au point 2.2.2).

¹³ Les lignes directrices ont été entièrement prises en compte pour la première fois dans les programmes nationaux de réforme 2016.

¹⁴ Décision du Conseil du 13 octobre 2016 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

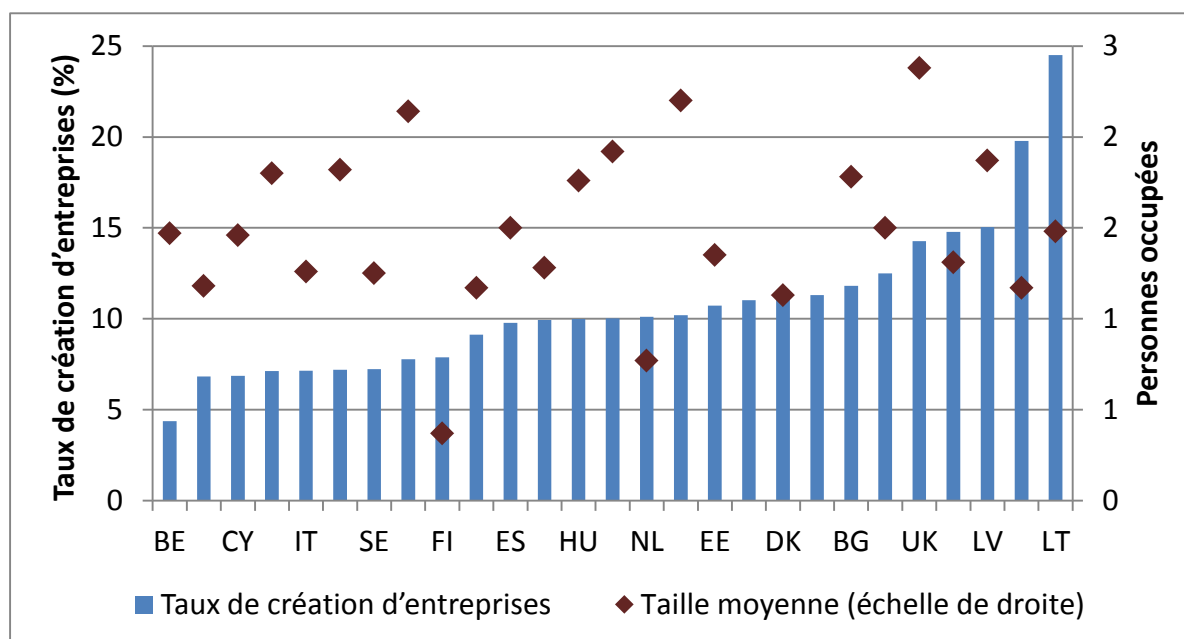
¹⁵ Commission européenne, *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, octobre 2016

¹⁶ (À paraître).

2.1.1 Indicateurs clés

Les nouvelles entreprises sont une source importante de création d'emplois dans l'Union européenne. En 2014¹⁷, les entreprises nouvellement créées représentaient plus de 4 % de l'emploi total¹⁸ de l'économie marchande dans des pays comme la Pologne, la Lettonie, le Portugal, la Lituanie et la Slovaquie. Les petites et moyennes entreprises (PME) représentaient près de 71 % de la croissance globale de l'emploi¹⁹. Ces chiffres donnent une idée du potentiel de création d'emplois qui pourrait être exploité en s'attaquant aux obstacles à l'entrepreneuriat et à la croissance des entreprises²⁰. En 2014, plus de deux tiers des États membres ont enregistré une augmentation du nombre de nouvelles entreprises créées. Il existe toutefois des disparités importantes en ce qui concerne les taux de création d'entreprises et leur taille moyenne (graphique 7).

Graphique 7: Taux de création d'entreprises et taille moyenne à la création, économie marchande, 2014



¹⁷ Dernière année pour laquelle des données sont disponibles.

¹⁸ Il s'agit du nombre de personnes occupées dans les entreprises créées en 2014 divisé par le nombre total des personnes occupées parmi le stock des entreprises actives dans la même année.

¹⁹ Commission européenne, *Rapport annuel 2014/2015 sur les PME européennes*, novembre 2015.

²⁰ Les fiches d'information «Small Business Act» (SBA) fournissent des analyses détaillées par pays des statistiques et des politiques relatives aux PME. Elles peuvent être consultées à l'adresse suivante (en anglais): http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

Source: Eurostat, démographie des entreprises. Remarque: il n'y a pas de données disponibles pour la Grèce.

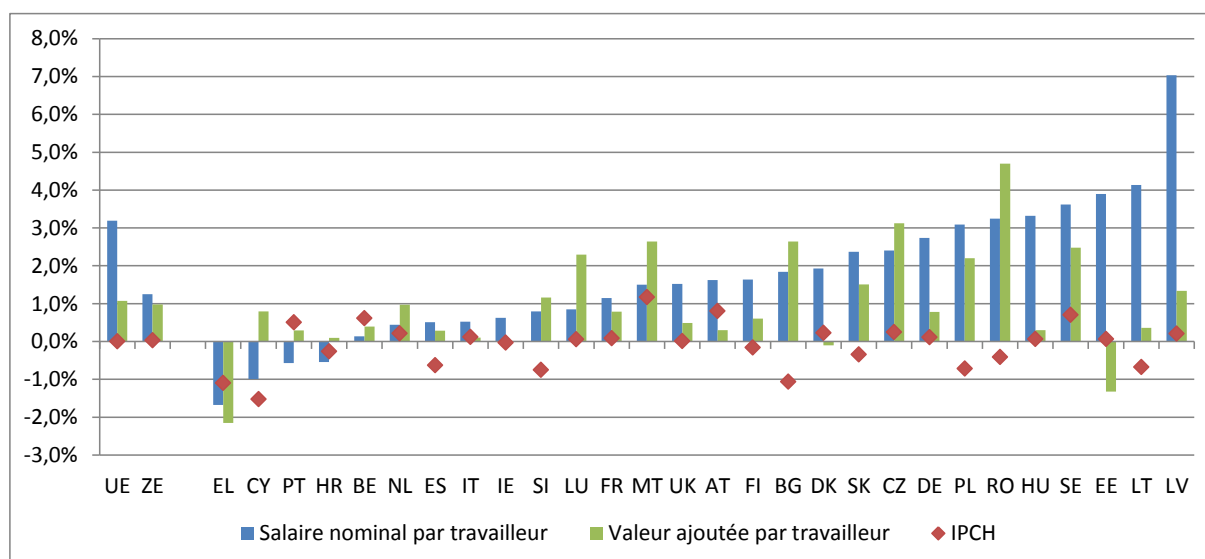
Le travail non salarié est globalement en régression, principalement en raison de la dynamique sectorielle, bien que des tendances très différentes soient observées d'un pays à l'autre. Le taux moyen d'autoentrepreneurs a diminué en 2015, passant de 14,4 % à 14,1 %, le taux le plus bas depuis 2008, alors que le travail non salarié a diminué de 0,4 % et que l'emploi total a augmenté de 1 % (voir la partie 1). En dehors du secteur primaire (agriculture, sylviculture et pêche), qui est touché par un déclin structurel, le nombre de travailleurs non salariés a baissé seulement de 0,1 % (au lieu de 0,4 %) et est resté supérieur au niveau de 2008. Néanmoins, en 2015, le travail non salarié a progressé dans près de la moitié des États membres, les augmentations les plus fortes, en termes absolus, étant intervenues en Pologne, en Espagne et aux Pays-Bas. La proportion de femmes dans le travail non salarié a poursuivi son lent rattrapage, passant de 31,8 % du total en 2014 à 32,2 % en 2015 (contre 30,4 % en 2008). Les femmes représentent 34,4 % des travailleurs non salariés sans personnel et 43,9 % des travailleurs non salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Elles ne représentent cependant que 26 % environ de l'ensemble des travailleurs non salariés employant des salariés.

Le travail non salarié parmi les personnes nées en dehors du pays est en hausse. Bien que 89 % des travailleurs non salariés soient nés dans l'État membre dans lequel ils sont actifs, les dynamiques sont très variées. En 2015, le travail non salarié a enregistré un recul de 1 % pour ce groupe, face à des hausses de 2,7 % et de 4,7 % pour les personnes nées dans, respectivement, d'autres États membres et en dehors de l'UE. En particulier, ce dernier groupe a connu une forte augmentation (plus de 5 %) au Luxembourg, en Irlande, à Chypre, en Belgique, en Autriche, au Royaume-Uni et en Suède.

En 2015, la croissance des salaires moyens a connu une légère accélération dans l'UE, tandis qu'elle est restée modérée dans la zone euro. La rémunération nominale par salarié a augmenté de 3,2 % dans l'UE (contre 1,6 % en 2014), tandis qu'elle est restée légèrement supérieure à 1 % dans la zone euro (graphique 8). Combinées à une inflation proche de zéro, ces hausses des salaires nominaux se sont traduites presque entièrement en termes réels. Cette évolution va de pair avec un chômage en baisse, bien que des tendances très différentes apparaissent lorsque l'on se penche sur certains pays. Les hausses de salaires ont été les plus rapides dans les pays baltes (en particulier en Lettonie), où elles ont dépassé la croissance de

la productivité du travail. La Suède, la Roumanie, la Pologne et la Hongrie ont également enregistré une croissance relativement élevée de la rémunération (réelle) par salarié, même si (sauf pour la Hongrie) cette croissance est plus étroitement alignée sur la productivité. À l'autre extrémité du spectre, la Grèce, Chypre, le Portugal et la Croatie affichaient des diminutions en termes nominaux, quoique plus limitées qu'au cours des années précédentes. Les hausses de salaires enregistrées dans les pays de la zone euro avaient tendance à être plus faibles que dans les économies hors zone euro.

Graphique 8: Salaires, productivité et inflation — Variations 2014/2015

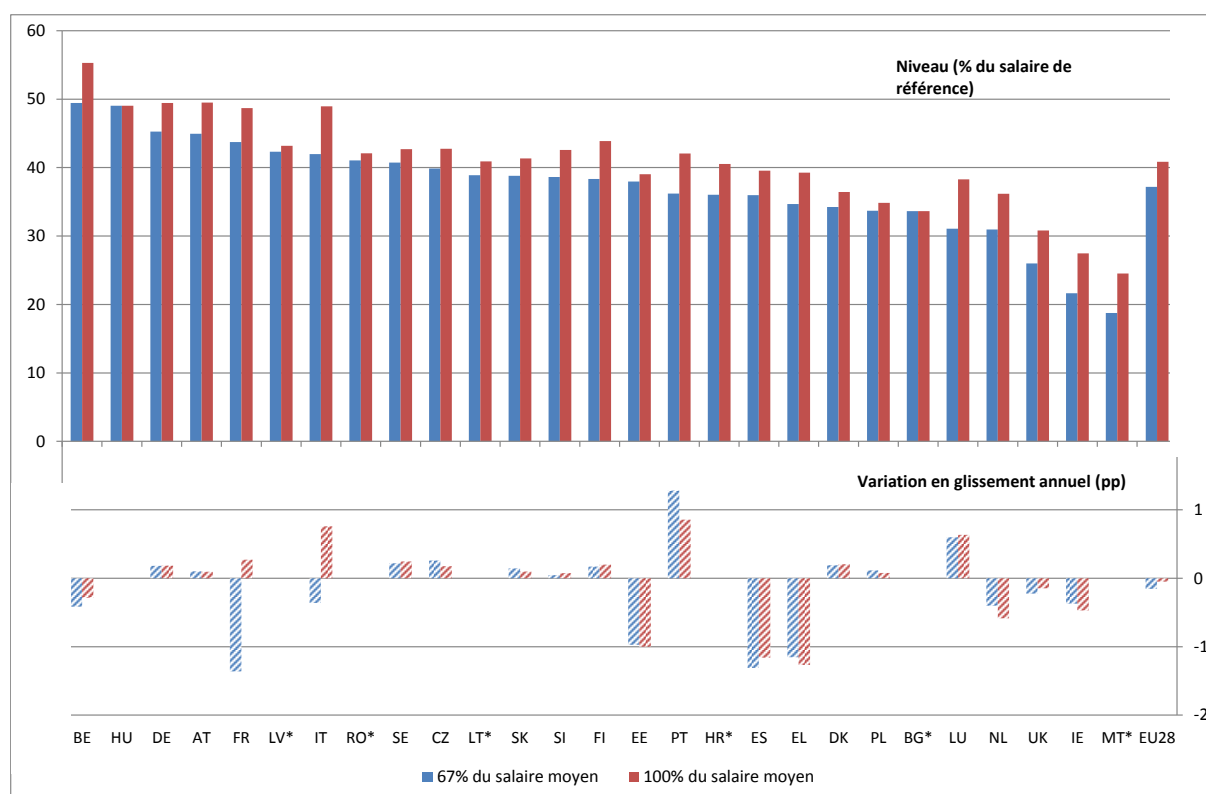


Source: Eurostat. Remarque: la croissance de la valeur ajoutée par travailleur n'est pas signalée pour l'Irlande (23,1 %).

La pression fiscale sur le travail est restée globalement stable en Europe, avec des différences notables d'un État membre à l'autre. Si l'on considère les travailleurs isolés percevant le salaire moyen (graphique 9), le coin fiscal²¹ est compris entre moins de 30 % en Irlande et à Malte, et s'élève à près de 50 % en Belgique, en Hongrie, en Allemagne, en Autriche, en France et en Italie. Une dispersion similaire peut être observée pour les travailleurs à faible revenu (c'est-à-dire ceux dont le salaire équivaut à 67 % du salaire moyen), mais différentes tendances apparaissent dans les pays en ce qui concerne la progressivité des taux d'imposition. Entre 2014 et 2015, le coin fiscal moyen est resté largement stable, même si plusieurs États membres ont réduit son incidence sur le coût de la main-d'œuvre (l'Espagne, la Grèce et l'Estonie, ainsi que la France en ce qui concerne les travailleurs à faible revenu, d'environ 1 pp). En revanche, une hausse non négligeable s'est produite au Portugal (ce pays a enregistré la plus forte augmentation de la pression fiscale sur les revenus moyens ces dernières années).

²¹ Le coin fiscal tient compte, d'une part, de l'impôt sur le revenu des salariés et, d'autre part, des cotisations que les employeurs et les employés versent à la sécurité sociale. Les cotisations aux régimes de retraite professionnels et privés ainsi que les allégements fiscaux ciblés ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Graphique 9: Coin fiscal en 2015 et variation 2014/2015



Source: base de données CE-OCDE sur les impôts et les prestations. Remarque: les données correspondent à des ménages à revenu unique (sans enfant). Pas de données disponibles pour 2015 pour les pays suivis d'un astérisque.

2.1.1 Stratégies adoptées

Plusieurs États membres ont eu recours à des aides à l'emploi pour soutenir l'emploi et la création d'emplois. La plupart des mesures dans ce domaine ciblent des groupes spécifiques confrontés à des problèmes d'intégration sur le marché du travail (par exemple, les jeunes, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les réfugiés, etc.). Elles consistent souvent à octroyer des incitations financières [ou fiscales/de sécurité sociale (sous la forme d'abattements)] aux employeurs qui engagent des travailleurs entrant dans les catégories ciblées. Au cours de la période de référence (à partir du second semestre 2015, voir la partie introductive de la partie 2), des aides à l'embauche ciblées ont été introduites par la Belgique, le Danemark, l'Irlande, la France, Chypre, Malte, les Pays-Bas, l'Autriche, la Slovaquie et la Slovaquie (pour plus de détails, consulter le point 2.2 du rapport relatif aux groupes cibles spécifiques). Certains pays ont toutefois également mis en place (ou envisagent de le faire) des aides à l'embauche non ciblées, c'est-à-dire sans conditions d'admissibilité

particulières, généralement dans le but de promouvoir l'emploi à durée indéterminée. Par exemple, la France a mis en place une prime de 4 000 EUR accordée sur une période de deux ans pour l'embauche par une PME (jusqu'à 249 salariés) d'un travailleur rémunéré jusqu'à 1,3 fois le salaire minimal, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'au moins six mois. En Italie, les incitations à l'embauche à durée indéterminée introduites en 2015 par la loi sur les emplois ont été maintenues en 2016, mais les montants ont été réduits et ne seront plus versés que pendant deux ans (au lieu de trois). Au Portugal, une discussion est en cours avec les partenaires sociaux sur d'éventuelles mesures à mettre en place pour inciter les entreprises à embaucher à durée indéterminée, comme par exemple une modification des cotisations de sécurité sociale afin de décourager le recours abusif à des contrats temporaires ou des incitations financières aux entreprises qui transforment des contrats temporaires en contrats permanents. La Finlande envisage d'introduire la possibilité d'utiliser les prestations de chômage comme subventions salariales, afin de rendre l'embauche d'un chômeur plus attrayante pour les employeurs.

Certains États membres sont en train de prendre des mesures pour promouvoir l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, en particulier parmi les jeunes. Certains pays ont mis en place des mesures de soutien à la création d'entreprises sociales. En particulier, la Hongrie a instauré une formation et un soutien financier aux jeunes entrepreneurs, dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, et aux entreprises de l'économie sociale (notamment sous la forme de subventions salariales temporaires pour les travailleurs défavorisés). La Lettonie est en train de mettre au point un nouveau cadre réglementaire pour l'entrepreneuriat social et a mis en place des aides pour les entreprises de l'économie sociale visant à accroître les possibilités d'emploi pour les groupes défavorisés. La Belgique et l'Irlande ont adopté des incitations fiscales pour les travailleurs indépendants. Dans le cadre d'une proposition visant à utiliser les prestations de chômage aux fins de l'activation des demandeurs d'emploi, la Finlande envisage d'accorder aux jeunes entreprises des subventions (également pour les jeunes qui travaillent comme entrepreneurs à temps partiel) et des subventions salariales, en particulier en vue de recruter leur premier salarié. La Grèce est en train de mettre en œuvre des programmes visant à soutenir les jeunes entreprises et le travail non salarié parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

La poursuite de la reprise de l'emploi en 2015 et 2016 a été soutenue dans plusieurs États membres par des mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail, en

ciblant souvent les revenus les plus bas. Les réformes fiscales étaient axées sur l'impôt sur le revenu des salariés, dans le but d'accroître le pouvoir d'achat des travailleurs à faible revenu, et ce afin de renforcer les incitations à travailler, tout en s'attaquant à la pauvreté au travail. Des mesures visant à réduire l'impôt sur le revenu, soit par voie de réduction des taux d'imposition ou de modification des crédits d'impôts et/ou des fourchettes d'imposition, ont été mises en œuvre par la Belgique, l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande, l'Espagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et le Royaume-Uni. En Belgique, une réduction du taux d'imposition s'est accompagnée d'une augmentation du plafond des frais fiscalement déductibles. L'Estonie a adopté un système de remboursements d'impôt pour lutter contre la pauvreté au travail, ainsi qu'une augmentation de la quotité de revenu exemptée d'impôt. En Irlande, le budget 2016 a prévu une extension des crédits d'impôt sur le revenu et une réduction de la taxe sociale universelle (d'autres coupes sont annoncées pour 2017). Aux Pays-Bas, un plan de réduction d'impôt d'un montant de 5 milliards d'euros vise à augmenter le salaire net des travailleurs au moyen d'une réduction des tranches d'imposition et d'une augmentation des crédits d'impôt. Le Danemark et la Lituanie envisagent des réformes destinées à réduire ou à modifier l'imposition des revenus des personnes physiques.

Dans un nombre limité d'États membres, le coin fiscal s'est amenuisé grâce à des réductions générales ou des réductions ciblées des cotisations de sécurité sociale. Ces mesures ont été adoptées notamment par la Belgique, l'Estonie, la France et le Royaume-Uni. En Belgique, les cotisations sociales à charge des employeurs diminueront progressivement entre 2016 et 2019, et les subventions salariales existantes feront en partie l'objet d'une suppression progressive. Les réductions spéciales accordées aux PME et aux travailleurs non salariés seront élargies. En France, depuis avril 2016, une réduction de 1,8 pp est appliquée aux charges sociales patronales (la part des allocations familiales à charge de l'employeur) sur les salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le salaire minimal. La France prévoit également d'augmenter le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), qui s'élève actuellement à 6 % des rémunérations versées ne dépassant pas 2,5 fois le salaire minimal. En Finlande, l'accord sur la compétitivité, signé par les partenaires sociaux en mars 2016, vise une réduction unique de 5 % des coûts salariaux (selon les dernières estimations, cette réduction est d'environ 3 %), au moyen d'un glissement des cotisations sociales des

employeurs vers les salariés, plus quelques mesures supplémentaires (dont une augmentation du temps de travail, voir point 2.3).

Conformément à la tendance des dernières années, plusieurs États membres modernisent leur système de fixation des salaires, afin que ceux-ci répondent davantage à l'évolution de la productivité. La Finlande a augmenté les possibilités de négociation collective à l'échelle de l'entreprise, étant donné que les conventions collectives peuvent désormais contenir une «clause de crise» qui permettra de déterminer à quel moment il est possible de s'écarter des conventions collectives sur des questions telles que les salaires et le temps de travail. En outre, tous les employeurs, y compris ceux qui ne sont pas membres d'une confédération patronale, seront en mesure de dégager un accord au niveau local, conformément aux dispositions de la convention collective (voir aussi le point 2.3 du rapport sur le dialogue social, également en ce qui concerne les tentatives françaises de simplification à l'échelle de l'entreprise). L'Irlande a rétabli son cadre de fixation de salaires sectoriels, dont certains aspects importants ont été jugés inconstitutionnels par la Cour suprême en 2013, en prévoyant de nouvelles règles pour l'extension des conventions collectives à tous les travailleurs du secteur. En outre, une définition plus précise de la notion de la négociation collective a été introduite dans la législation, afin de clarifier les conditions dans lesquelles le tribunal du travail est compétent pour trancher les conflits collectifs du travail dans les cas où il n'existe pas de dialogue social au sein d'une société. En Belgique, le ministre fédéral de l'économie et de l'emploi a présenté une proposition législative modifiant la loi sur la compétitivité de 1996 qui devra être débattue avec les partenaires sociaux, en vue de parvenir à la mise en place d'un nouveau cadre de négociation collective d'ici à la fin de l'année 2016.

Certains États membres ont pris des mesures pour réformer leur cadre de fixation du salaire minimal, dans le but d'améliorer la transparence et/ou la prévisibilité de ses ajustements. À titre d'exemple, l'Irlande a créé en 2015 une *low pay commission* (commission des bas salaires), réunissant des travailleurs, des employeurs et des experts indépendants et ayant pour mission de formuler des recommandations annuelles au gouvernement concernant le salaire minimal national et d'autres questions connexes. À la suite de la recommandation de cette commission récemment mise en place, le salaire minimal a été relevé à partir de janvier 2016. En Bulgarie, le gouvernement prévoit d'établir, vers la fin de l'année 2016, les critères pour le mécanisme de fixation du salaire minimal, en tenant compte de l'évolution de la productivité (et parfois également de l'évolution de la pauvreté).

D'autres pays ont étendu la couverture ou l'adéquation du salaire minimal. En particulier, en juillet 2016, la Pologne a instauré une rémunération minimale pour le contrat de mandat de droit civil et les travailleurs non salariés, qui entrera en vigueur en 2017. Au Royaume-Uni, un nouveau «salaire minimal vital» national (NLW - *National Living Wage*), entraînant une hausse substantielle du salaire minimal national (NMW- *National Minimum Wage*) pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus, a été introduit en avril 2016. Selon les attentes du gouvernement britannique, le NLW devrait atteindre 60 % du salaire médian d'ici à 2020. Le Parlement slovène a adopté, en novembre 2015, une loi redéfinissant le salaire minimal en excluant les primes pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés (dont le montant doit être déterminé dans des conventions collectives).

2.2 Ligne directrice n° 6: Améliorer l'offre d'emplois, les qualifications et les compétences

Le présent point examine la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi n° 6, qui recommande aux États membres de créer les conditions favorisant l'offre, les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre. Dans un premier temps, elle présente des indicateurs de l'incidence du système d'éducation et de formation sur l'employabilité de la main-d'œuvre (maîtrise des compétences de base, participation à l'apprentissage tout au long de la vie, et les transitions de l'enseignement vers la vie active pour différents types de programmes), avant de passer en revue la situation du marché du travail pour différents groupes défavorisés (par exemple, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes issues de l'immigration, les femmes et les chômeurs de longue durée) par rapport à celle du marché du travail en général. Le point 2.2.2 traite des mesures mises en œuvre par les États membres dans ces domaines, notamment les aides à l'embauche (ciblées) et les mesures ciblant certains groupes défavorisés, notamment les personnes handicapées.

2.2.1 Indicateurs clés

Les indicateurs du niveau d'éducation ont continué d'augmenter en 2015. Suivant la tendance de ces dix dernières années, le taux d'abandon scolaire a reculé dans la plupart des États membres, diminuant en moyenne de 0,2 pp en 2015, pour s'établir à 11,0 %. Toutefois,

des niveaux proches de 20 % sont encore enregistrés en Espagne, à Malte et en Roumanie, et six autres États membres dépassent le grand objectif de 10 % de la stratégie Europe 2020. Les taux d'abandon scolaire sont plus élevés pour les élèves roms et ceux qui sont issus de l'immigration, notamment les élèves nés à l'étranger. Le taux de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes âgées de 30 à 34 ans a aussi connu une augmentation sensible et constante. Ce taux s'élève actuellement à 38,7 %, soit une hausse de 0,8 pp au cours de la seule année 2015, 17 États membres dépassant le grand objectif de 40 % de la stratégie Europe 2020.

Les taux de diplômés de l'enseignement supérieur sont sensiblement plus élevés pour les femmes et plus faibles pour les étudiants issus de l'immigration. Toutefois, les déséquilibres entre hommes et femmes dans certaines filières d'études se maintiennent: les hommes représentent une minorité de diplômés dans le domaine de la santé et de l'éducation, tandis que les femmes sont sous-représentées dans les sciences et l'ingénierie. Le profil parental affecte encore la participation à l'enseignement supérieur²². Compte tenu du récent afflux massif de jeunes demandeurs d'asile, il sera nécessaire prendre des mesures pour leur offrir un bon départ dans l'éducation et la formation afin de favoriser leur intégration dans les sociétés et les marchés de l'emploi européens²³.

En dépit de cette progression, on observe d'importantes disparités dans et entre les États membres en ce qui concerne l'acquisition de compétences de base, comme la lecture et l'écriture, le calcul et les sciences (graphique 10). Selon l'étude des compétences de base réalisées par le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE en 2012, 22,1 % des élèves européens de 15 ans obtenaient des résultats médiocres en mathématiques, 17,8 % en lecture et 16,6 % en sciences. Les conditions socioéconomiques défavorables, des besoins éducatifs particuliers et l'immigration²⁴ sont les principaux facteurs associés au faible niveau dans les compétences de base. Les écoles comptant davantage d'élèves défavorisés sur le plan socioéconomique disposent souvent de ressources de qualité

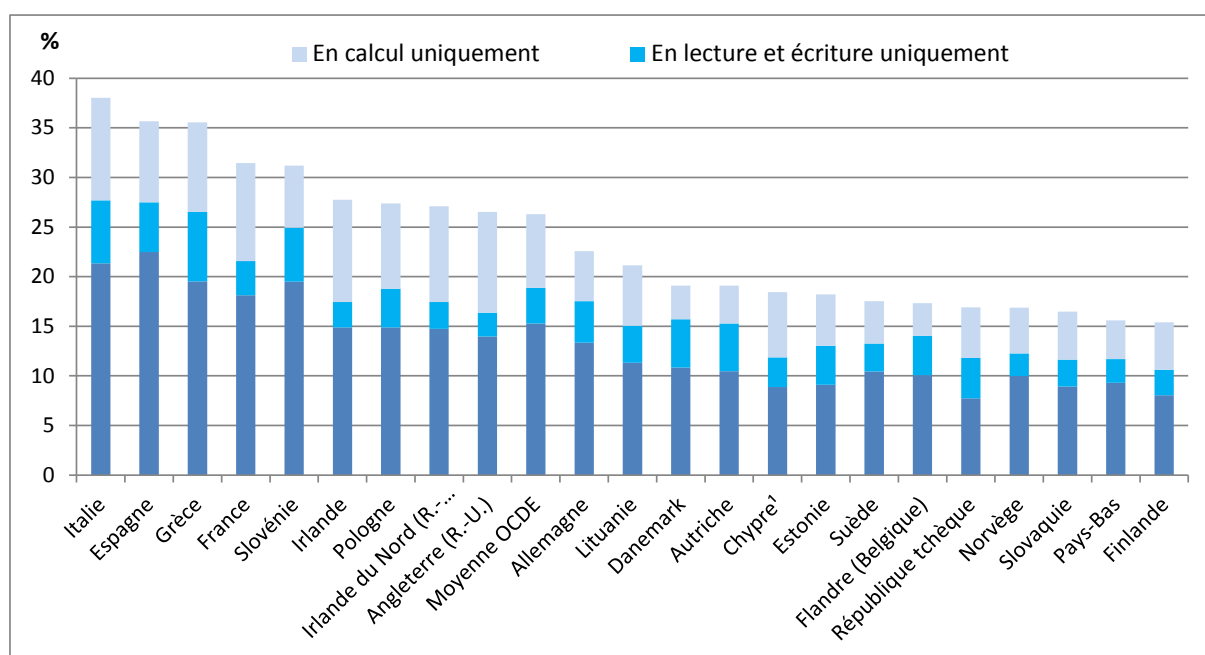
²² Commission européenne, *Suivi de l'éducation et de la formation 2016*.

²³ Pour une analyse détaillée, *Employment and Social Developments in Europe 2016* (chapitre consacré à l'intégration des réfugiés), et le document de travail CE-OCDE intitulé «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», septembre 2016.

²⁴ Il apparaît que, dans la plupart des États membres, les personnes d'origine immigrée restent largement défavorisées, même après ajustement selon le milieu socioéconomique, et que, parmi les élèves nés à l'étranger, ceux qui arrivent en tant que jeunes enfants obtiennent de meilleurs résultats que ceux arrivés plus tard. Voir OCDE-UE, *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, 2015, et OECD, *International Migration Outlook 2014*, Éditions OCDE, 2014.

relativement moins bonne. Cependant, il ressort des données PISA que l'affectation des ressources a également des répercussions sur l'efficacité du système éducatif dans son ensemble et l'équité dans le domaine de l'éducation en particulier: les résultats en mathématiques que les pays affichent sont plus élevés lorsque les ressources sont allouées de façon plus équitable entre les écoles²⁵, les économies très performantes ayant tendance à allouer des ressources plus équitablement entre les écoles, quel que soit leur profil socioéconomique.

Graphique 10: Proportion d'adultes qui enregistrent de faibles résultats dans les compétences de base



Source: *Skills Matter*, Éditions OCDE, 2016

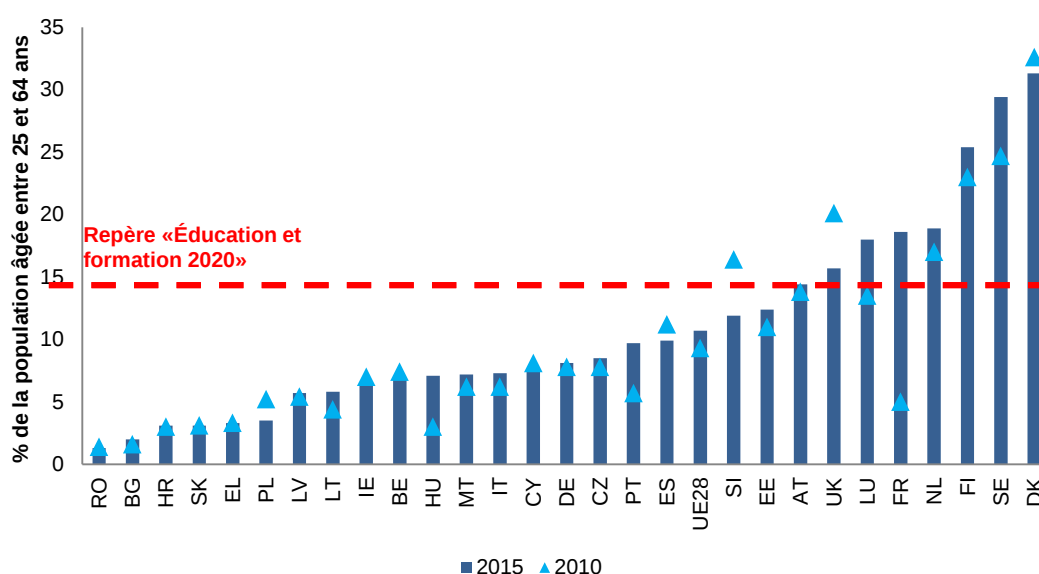
L'Europe compte également un très grand nombre d'adultes ne disposant pas du niveau minimal de compétences nécessaires pour participer activement à la vie sociale et économique. Cela s'explique en partie par le décrochage scolaire et les résultats insuffisants durant le jeune âge, ainsi que par l'obsolescence des compétences plus tard dans la vie et une faible participation à l'apprentissage à l'âge adulte. L'étude 2012 de l'OCDE sur les compétences des adultes (PIAAC) relève qu'en Italie, en Espagne et en Grèce, un tiers ou plus des adultes en âge de travailler présentent un faible niveau de compétences en lecture, écriture et/ou en calcul. Le niveau d'éducation est le meilleur indicateur des compétences:

²⁵ OCDE, PISA en bref, 2014/10 (octobre) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf)

51 % des adultes ayant très peu de compétences en lecture, en écriture et en calcul n'ont pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les adultes qui ne disposent pas du niveau minimal de compétences se heurtent ensuite à des difficultés en matière d'emploi: dans chaque État membre de l'UE, les taux d'emploi des adultes peu qualifiés sont nettement inférieurs (et les taux de chômage plus élevés) par rapport aux adultes moyennement ou hautement qualifiés.

Au niveau de l'UE, le taux moyen de participation des adultes à l'éducation et la formation s'élevait à 10,7 % en 2014 et n'a pas augmenté en 2015 malgré des besoins très variés et en évolution rapide. En particulier, les personnes qui ont quitté l'enseignement ou la formation initiale sans un niveau adéquat de compétences de base doivent avoir la possibilité de les acquérir plus tard dans la vie. L'amélioration des compétences et la reconversion garantissent que les compétences restent pertinentes et à jour. Par rapport à 2010, les taux de participation des adultes à l'éducation et la formation ont en réalité baissé dans 12 États membres et sont restés stables dans d'autres, à l'exception du Luxembourg, de la France et de la Hongrie (graphique 11). Une augmentation notable a été enregistrée dans les deux derniers cas. En outre, la probabilité de participer à un quelconque programme d'apprentissage est deux fois moindre pour les adultes peu qualifiés que pour la population en général, et l'écart s'est encore accru entre 2012 et 2015.

Graphique 11: Participation aux actions d'apprentissage tout au long de la vie dans l'UE 28



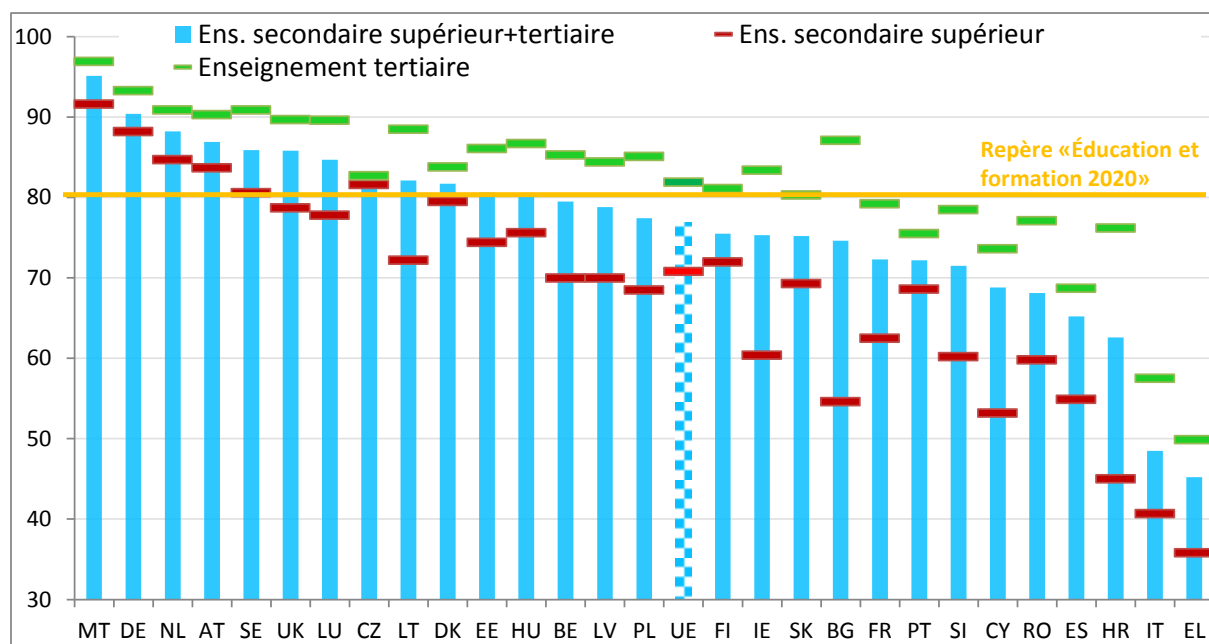
Source: Eurostat (EFT). Code des données en ligne: *tesem250*. Remarque: l'indicateur reflète le taux de

participation à l'éducation ou à la formation formelle et non formelle (au cours des quatre dernières semaines) des personnes âgées entre 25 et 64 ans.

La pertinence de l'enseignement pour le marché du travail est essentielle pour favoriser la capacité des jeunes à trouver un emploi et contribuer de manière effective à la croissance économique. En moyenne, dans l'UE, le taux d'emploi des diplômés récents de l'enseignement supérieur s'élève à 81,9 %, tandis que pour ceux du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, ce taux est de 70,8 %. L'écart est plus important dans les États membres où les taux d'emploi global des jeunes sont plus faibles (graphique 12).

Des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) efficaces contribuent également aux transitions vers le marché du travail, en favorisant les compétences transversales et spécifiques au poste. Les jeunes diplômés de qualifications d'EFP de niveau secondaire supérieur et postsecondaire non supérieur connaissent généralement une transition sans heurts de l'éducation au marché du travail et affichent des taux d'emploi plus élevés que les diplômés de l'enseignement général de niveaux comparables (graphique 13).

Graphique 12: Taux d'emploi des diplômés récents de l'enseignement secondaire et supérieur (2015)



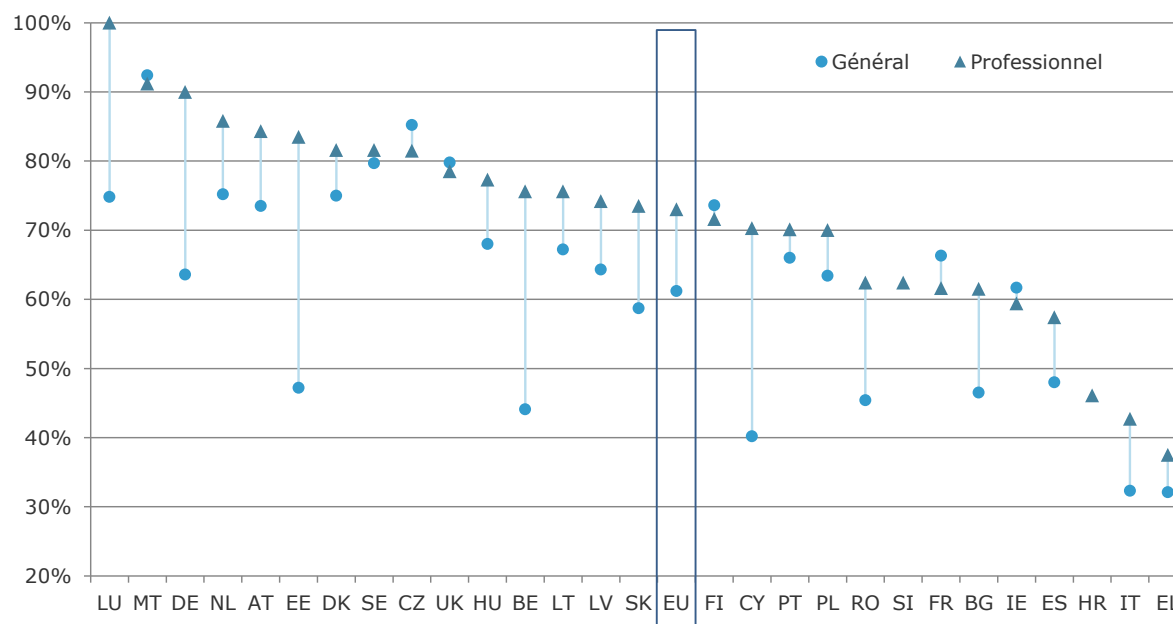
Source: Eurostat (EFT). Remarque: taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur (CITE 5-8) et du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3-4), âgés entre 20 et 34 ans, ayant obtenu leur diplôme de

1 à 3 ans avant l'année de référence et qui ne sont actuellement inscrits à aucun autre programme d'enseignement ou de formation formel ou non formel.

Toutefois, malgré leurs effets positifs, l'enseignement et la formation professionnels initiaux (EFPI) ne sont toujours pas aussi attrayants que l'enseignement général, et enregistrent une moyenne d'inscription stable au cours des dix dernières années. À l'échelle de l'UE, la part des étudiants de l'EFPI dans la population estudiantine du cycle secondaire supérieur s'élève à 48 % et la part des étudiants suivant un programme professionnel du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, postsecondaire non supérieur et supérieur de cycle court (CITE 3-5) à 39 %. Les programmes formels d'EFP attirent également les étudiants adultes: 36,6 % des étudiants de l'EFP dans l'UE étaient âgés de 20 ans ou plus, c'est-à-dire au-delà de l'âge habituel pour l'enseignement secondaire, et nombre d'entre eux sont susceptibles de revenir à l'EFP après une pause dans leur parcours éducatif. Ce groupe représente bien plus de la moitié des étudiants de l'EFP au Danemark, en Irlande, en Espagne et en Finlande.

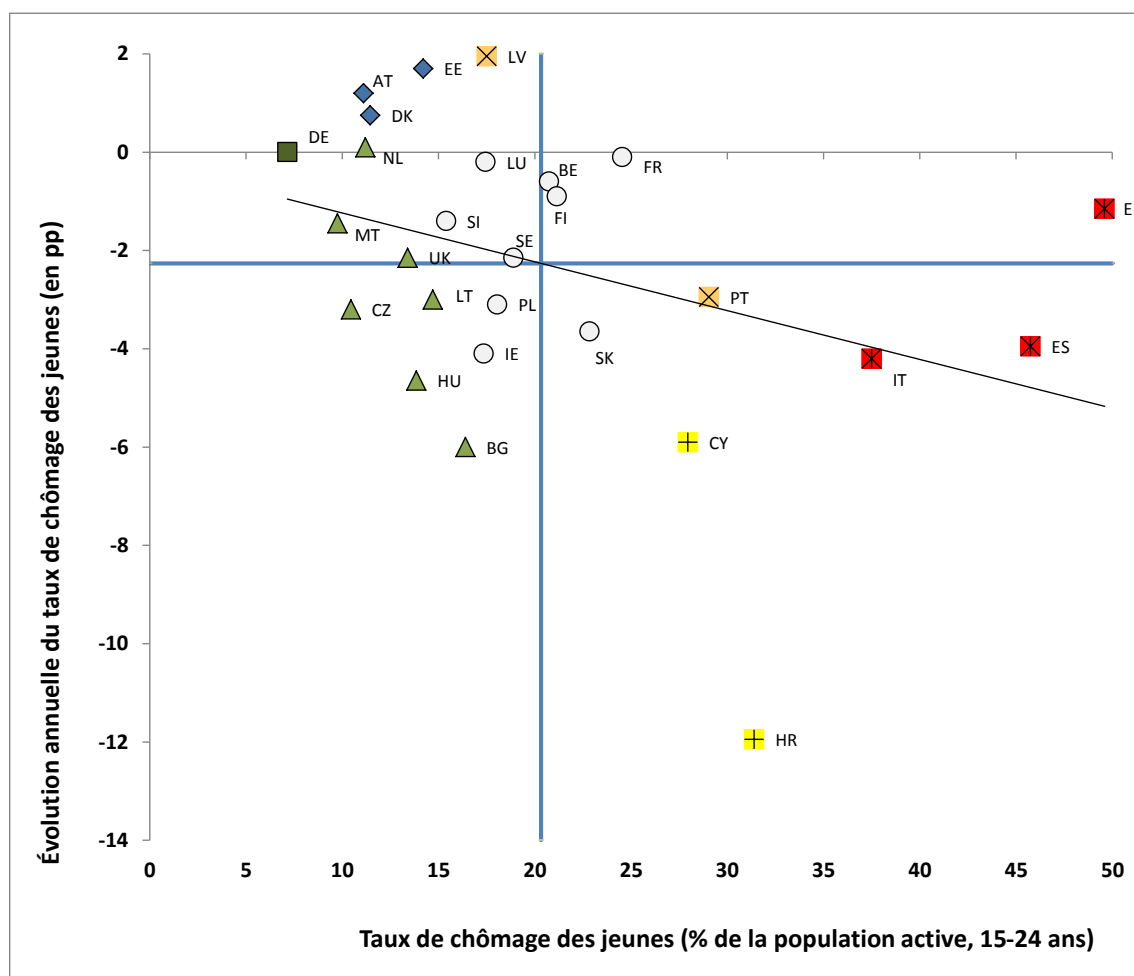
Dans l'ensemble, le taux de chômage des jeunes est passé d'un niveau record de près de 24 % en 2013 à 20,3 % en 2015, mais il dépasse toujours de près de 4,4 pp le niveau de 2008. Au cours du premier semestre de 2016, certains États membres ont continué d'enregistrer des niveaux proches ou supérieurs à 40 % (Italie, Espagne, Grèce) sans baisse significative, tandis que d'autres États membres fortement touchés ont enregistré des améliorations sensibles (notamment Chypre et la Croatie). Les États membre affichent toujours une dispersion importante du chômage des jeunes, quoiqu'elle s'amenuise au fil du temps (voir graphique 14, dans lequel la diagonale montre une corrélation négative entre les variations et les niveaux de chômage des jeunes).

**Graphique 13: Taux d'emploi pour les différents programmes d'études
(post)secondaires (2015)**



Source: Eurostat (EFT, 2015). Cet indicateur mesure le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 34 ans ayant terminé leurs études entre 1 et 3 ans avant l'enquête, titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou de l'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4), sur les personnes de la même tranche d'âge qui ne suivent actuellement ni études ni formation formelle ou non formelle. Rupture dans les séries chronologiques pour le Luxembourg et la Hongrie - données non fiables pour les diplômés de l'enseignement général en République tchèque, en Estonie, en Croatie, en Autriche et en Slovénie, et pour les diplômés de l'EFP au Luxembourg.

Graphique 14: Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et évolution annuelle, tels qu'ils apparaissent dans le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi

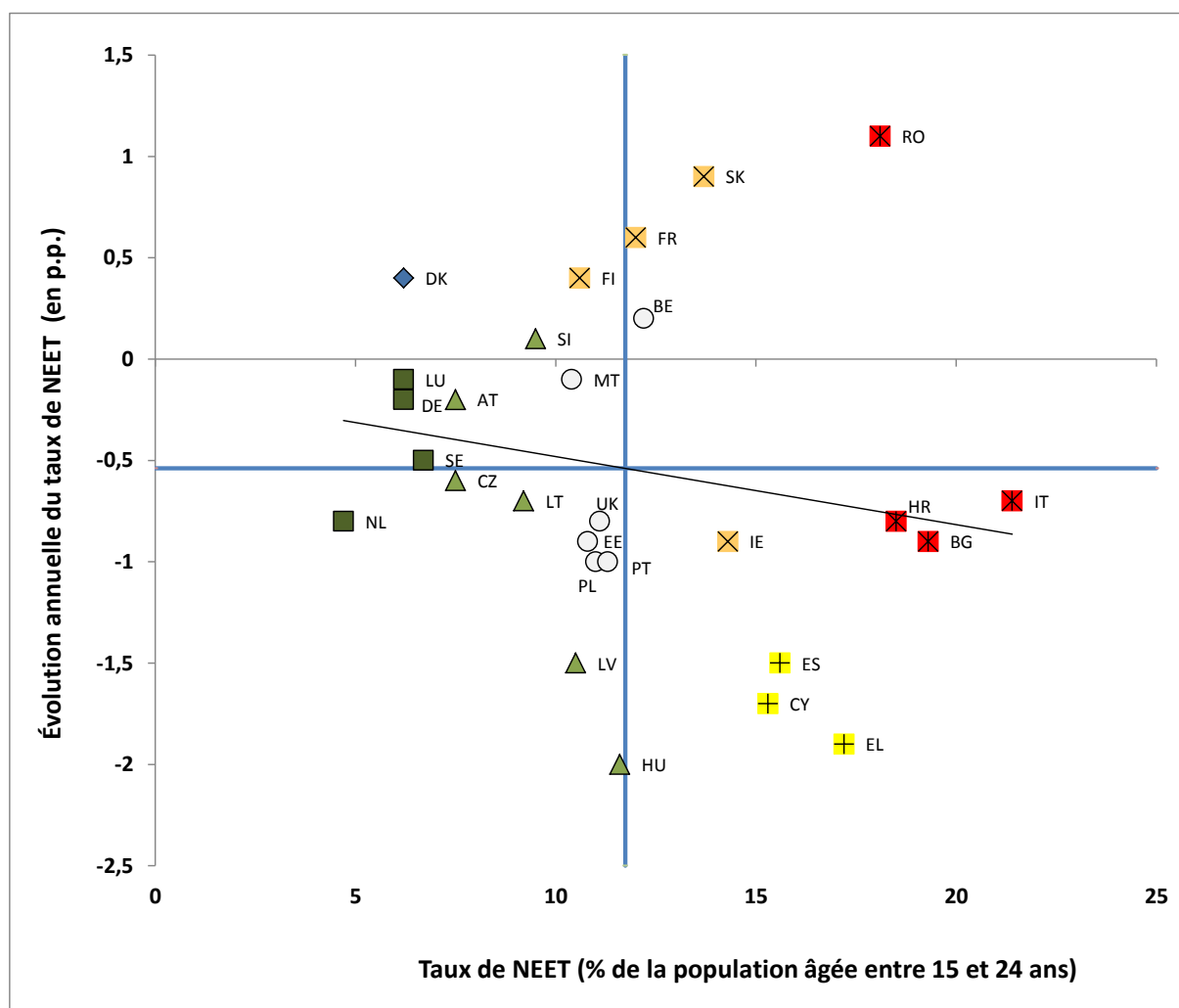


Source: Eurostat, EFT (calculs de la DG EMPL). Période: niveaux du premier semestre 2016 et variations annuelles par rapport au premier semestre 2015. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure en annexe.

Outre les chômeurs, une part stable de jeunes âgés de 15 à 24 ans sont inactifs et ne suivent ni études ni formation. En 2015, l'UE comptait au total 6,6 millions de jeunes âgés entre 15 et 24 ans sans emploi et ne suivant ni études ni formation, ce qui représente 12,0 % de la population dans cette tranche d'âge. Cette proportion constitue une augmentation par rapport au taux de 10,9 % enregistré 2008, mais une baisse par rapport au taux record de 13,2 % de 2012. Comme le montre le graphique 15, un certain nombre de pays enregistrent encore des taux de NEET élevés, proches de 20 % ou plus (Croatie, Bulgarie, Italie et Roumanie, cette dernière affichant même une augmentation substantielle en 2015). Les taux de NEET ont également affiché une augmentation sensible au Danemark, en Finlande, en

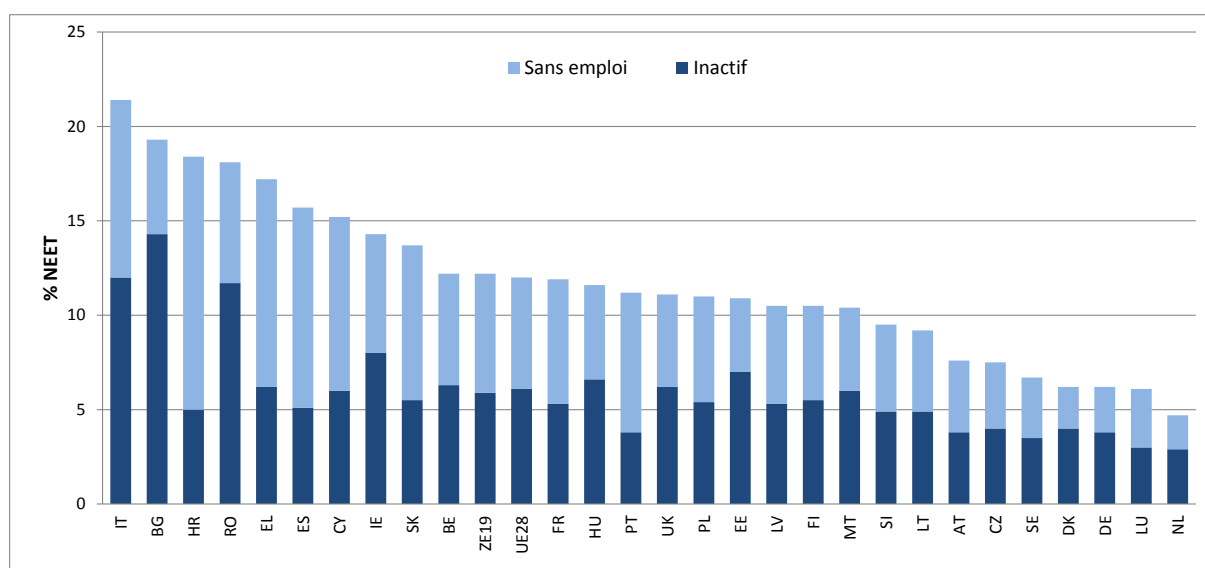
France et en Slovaquie. La moitié des NEET étaient inactifs, avec d'importantes variations entre les États membres, mais cette part est stable à l'échelle de l'UE (graphique 16). Parmi les jeunes femmes sans emploi et ne suivant ni études ni formation, l'inactivité est plus fréquente que le chômage, alors que c'est l'inverse qui se produit chez les hommes.

Graphique 15: Taux de NEET (15-24 ans) et évolution annuelle, tels qu'ils apparaissent dans le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi



Source: Eurostat, EFT (calculs de la DG EMPL). Rupture des séries en FR et ES. Période: niveaux de 2015 et variations annuelles en ce qui concerne 2014. Remarque: les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure en annexe.

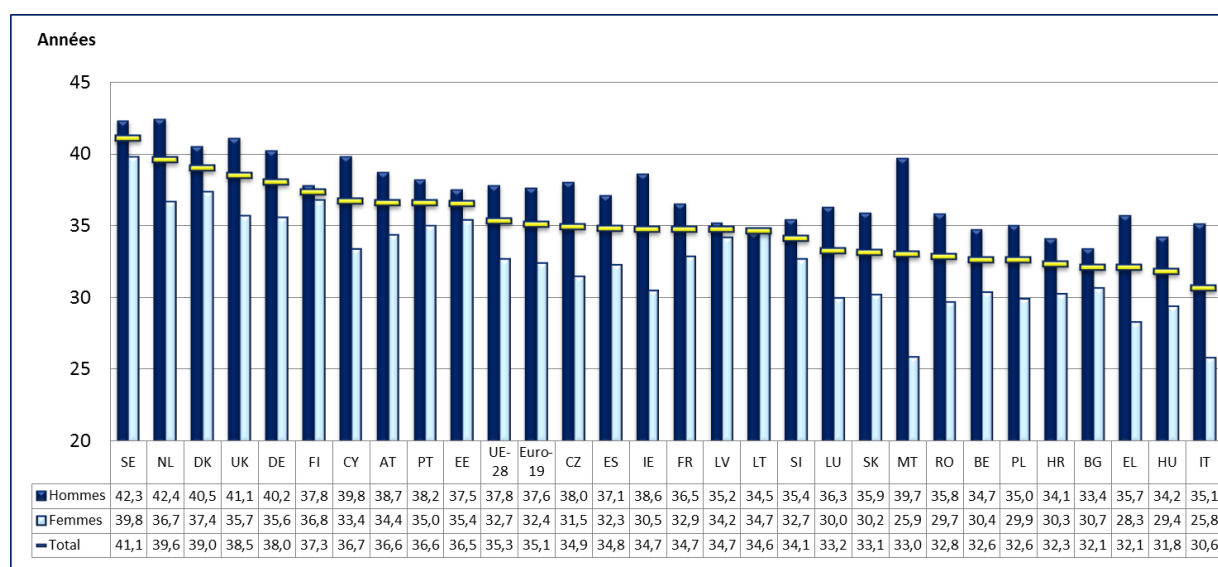
Figure 16: Profil des NEET (15-24 ans), 2015 (en %)



Source: Eurostat [edat_lfse_20]

Malgré une hausse sensible du taux d'emploi des travailleurs plus âgés au cours de la dernière décennie dans de nombreux pays et leur résistance relativement meilleure par rapport à celle d'autres groupes d'âge, **le potentiel d'augmentation en la matière reste important**. L'évolution démographique rend le vieillissement actif encore plus nécessaire. En 2015, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) allait de 34,3 % en Grèce à 74,5 % en Suède, la moyenne européenne se situant à 53,3 %. Des niveaux inférieurs à 40 % ont été enregistrés dans quatre pays. Le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans rattrape progressivement son retard, mais en 2015 il était encore inférieur, se situant à 46,9 %. L'écart entre les hommes et les femmes concernant la durée de la vie active est également important, les femmes participant en moyenne 5,1 ans de moins au marché du travail que les hommes [par rapport à 32,7 contre 37,8 ans en 2014 (graphique 17)]. Masquant d'importantes variations entre États membres, cet écart moyen est le résultat de multiples facteurs, y compris d'obstacles tels que l'accès insuffisant aux services de soins et un âge de départ à la retraite inférieur pour les femmes que pour les hommes (voir ci-dessous pour une analyse détaillée).

Graphique 17: Durée moyenne de la vie active, 2014



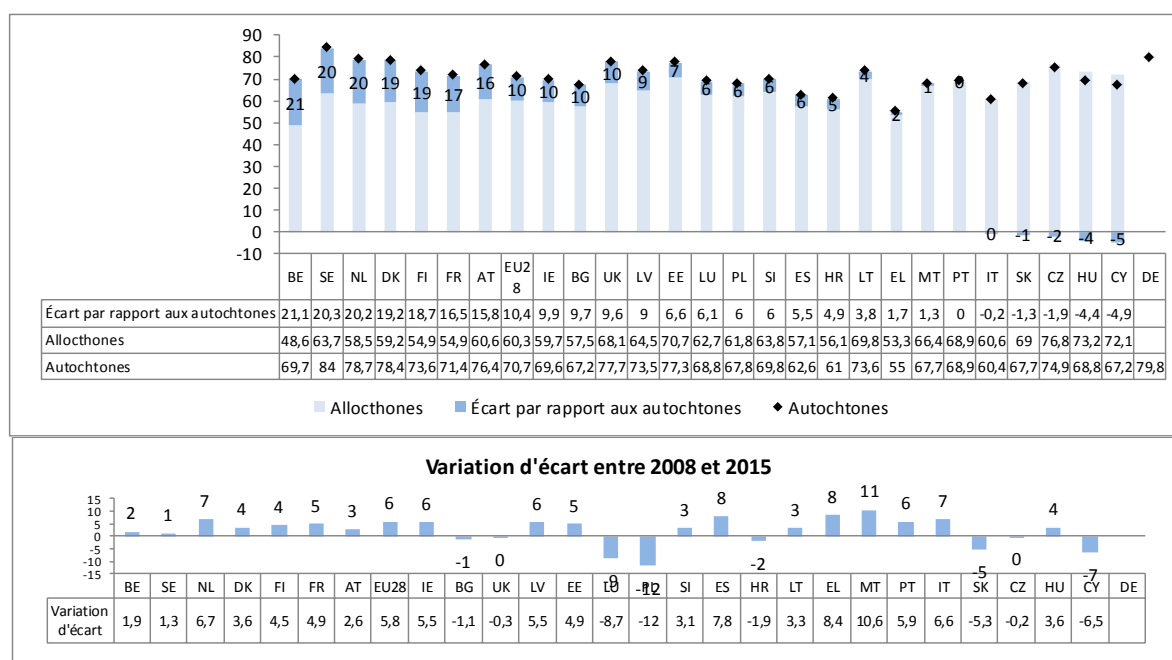
Source: Eurostat, EFT

Les données reflètent également d'importants écarts d'activité et d'emploi en ce qui concerne les personnes handicapées²⁶. En outre, compte tenu du vieillissement de la population, leur nombre devrait passer de 80 à 120 millions dans l'UE, d'ici à 2020. En 2014, l'écart d'activité (dans la tranche d'âge des 20 à 64 ans) entre les personnes handicapées et non handicapées dans l'UE s'élevait à 21,1 pp (60,6 % contre 81,7 %) et l'écart d'emploi à 23,8 pp (48,7 % contre 72,5 %). En particulier, en Lituanie, en Irlande et à Malte, l'écart en matière d'emploi était proche de 40 pp et, dans 12 pays, il était supérieur à 30 pp. Selon les données des statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE) 2014, le taux d'emploi des personnes handicapées est inférieur à 30 % en Grèce, en Irlande, à Malte et en Croatie. Les personnes handicapées quittent en général le marché du travail plus tôt, le taux d'emploi de la tranche d'âge des 55-64 ans étant à peine de 34,5 %.

²⁶ La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées considère que la «notion de handicap évolue» et que «le «handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres». Ces incapacités peuvent être légères ou sévères, physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles, elles peuvent être présentes dès la naissance ou survenir tout au long de la vie (y compris dans le cadre de l'emploi), en particulier dans le contexte du vieillissement de la population.

La population née en dehors de l'UE affiche également des taux d'activité et d'occupation inférieurs à la moyenne, avec un écart d'activité qui est en moyenne de 4,2 pp par rapport à la population autochtone (tranche d'âge des 20-64 ans) mais dépasse 10 pp dans sept États membres (graphique 18). Cet écart d'inactivité est encore plus élevé chez les femmes. En outre, le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'Union est, en moyenne, de 10,4 pp plus faible que celui des autochtones, mais il atteint environ 20 pp dans trois États membres et dépasse 15 pp dans quatre autres avec, de nouveau, un écart plus important chez les femmes. En moyenne, les femmes nées en dehors de l'Union affichent un taux d'emploi inférieur de 13,5 pp à celles qui y sont nées. Cet écart persiste d'ailleurs à la seconde génération: en effet, les personnes (âgées de 25 à 54 ans) nées dans l'UE de parents qui n'y sont pas nés ont un taux d'emploi de 5,7 pp inférieur et un taux d'activité de 3,7 pp inférieur à ceux dont au moins un des parents est né dans l'UE.

Graphique 18: Taux d'emploi, par pays de naissance, des personnes âgées de 20 à 64 ans, 2015 et évolution par rapport à 2008



Source: Eurostat. Pour l'Allemagne, les données ne sont pas ventilées concernant les personnes nées en dehors de l'Union, mais on s'aperçoit que l'écart entre les autochtones et les ressortissants de pays tiers atteint 22,6 pp.

Les résultats des immigrants sur le marché du travail sont influencés par de nombreux facteurs. Ces résultats sont influencés par des déterminants habituels tels que l'âge, le sexe, le niveau d'études ou l'expérience professionnelle, mais également par des facteurs spécifiques

tels que la maîtrise de la langue du pays d'accueil et la transférabilité des compétences et de l'éducation acquises à l'étranger. Les causes de l'immigration (réunification familiale, raisons économiques ou humanitaires) jouent également un rôle à cet égard, en partie parce qu'elles ont une incidence sur les caractéristiques précitées, mais aussi parce que les capacités d'intégration et les besoins en matière de mesures d'intégration diffèrent en fonction de ces causes. Néanmoins, même en tenant compte de ces différences, un écart subsiste entre migrants et autochtones concernant la probabilité d'être embauché²⁷. Ceci peut-être dû, en partie, à l'existence de pratiques discriminatoires ou à l'absence de reconnaissance des qualifications, mais aussi à d'autres caractéristiques non observées, telles que la région d'origine, qui peut, par exemple, avoir une influence sur les rôles dévolus aux hommes et aux femmes et, donc, sur la participation des femmes au marché du travail. Ces problèmes pourraient s'accroître en raison de l'afflux sans précédent de demandeurs d'asile, avec près de 1,8 million de demandes d'asile déposées rien qu'en 2015 et au premier semestre 2016²⁸.

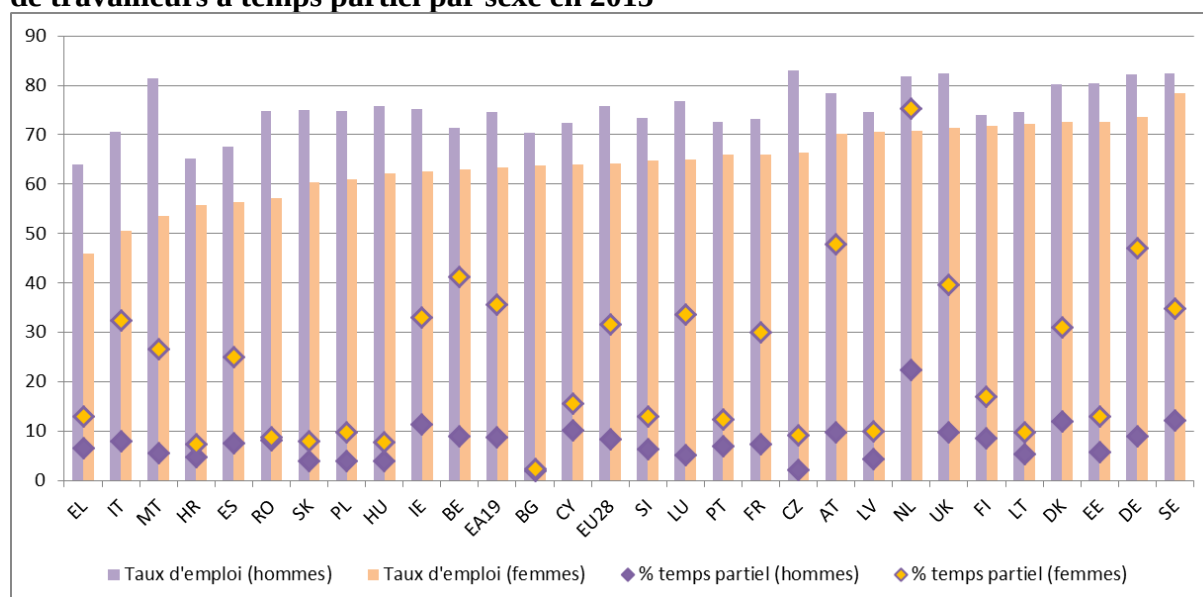
Dans tous les États membres, les taux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, avec des variations importantes dans l'ensemble de l'UE. En 2015, le taux d'emploi des hommes (de 20 à 64 ans) dans l'UE était de 75,9 %, alors qu'il atteignait à peine 64,3 % pour les femmes (graphique 19), malgré le fait que ces dernières soient de plus en plus qualifiées et que leur niveau d'études dépasse même celui des hommes. En 2015, 43,4 % des femmes âgées de 30 à 34 ans avaient suivi des études supérieures contre 34 % des hommes du même âge. Dans huit États membres, confrontés pour la plupart à un vieillissement marqué de la population, le taux d'emploi des femmes est de 60 % ou inférieur et il existe un écart important entre les hommes et les femmes en matière d'emploi²⁹. L'écart d'emploi entre les hommes et les femmes (15-64 ans) est particulièrement marqué parmi les réfugiés (17 pp) et les migrants familiaux (19 pp).

²⁷ Voir Commission européenne, «Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges» dans *2015 Employment and Social Developments in Europe Review*, 2016.

²⁸ Pour une analyse détaillée, voir le chapitre consacré à l'intégration des réfugiés dans *Employment and Social Developments in Europe Review* 2016, et le document de travail CE-OCDE intitulé «[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)», septembre 2016.

²⁹ Selon les projections démographiques, la population en âge de travailler diminuerait dans une majorité d'États membres et, en particulier, en Lituanie, en Lettonie, en Bulgarie, en Slovaquie, en Grèce, au Portugal, en Pologne, en Estonie, en Roumanie, en Allemagne, en Croatie et en Hongrie, voir Commission européenne, *Ageing report*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf (en anglais).

Graphique 19: Taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans et pourcentage de travailleurs à temps partiel par sexe en 2015



Source: Eurostat, EFT. Remarque: proportion de travailleurs à temps partiel de la population active totale par sexe. Les pays sont classés par valeur croissante de taux d'emploi des femmes.

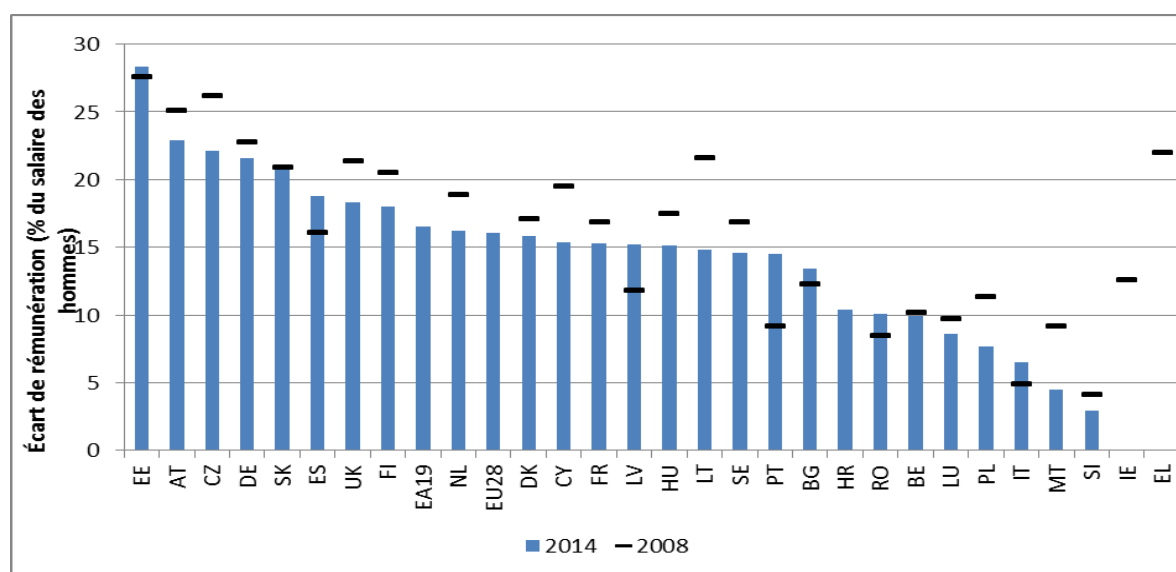
Les disparités hommes-femmes en matière d'emploi sont particulièrement marquées en ce qui concerne les parents, les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'assumer les responsabilités parentales. En moyenne, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant en bas âge est inférieur de 8 pp à celui des femmes sans enfant en bas âge et, dans certains pays, cet écart dépasse même les 30 pp (République tchèque, Slovaquie, Hongrie). En revanche, dans tous les États membres de l'UE, les pères sont plus susceptibles d'être employés que les hommes sans enfants. Dans les pays qui disposent de mesures bien conçues et permettant un partage équitable de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (notamment en Suède et au Danemark), le taux d'emploi des mères a tendance à être supérieur à celui des femmes sans enfants. L'écart en matière de taux d'emploi est particulièrement fort pour les mères peu qualifiées et pour les parents isolés³⁰.

Les femmes ont également tendance à assumer davantage de responsabilités en matière de soins de longue durée et elles sont confrontées à d'importants freins financiers lorsqu'elles entrent sur le marché du travail ou souhaitent travailler davantage. Elles sont donc plus susceptibles de réduire leur temps de travail ou de décider simplement de

³⁰ Voir Commission européenne, «The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course», chapitre 3.2 dans *Employment and Social Developments in Europe 2015, 2016* (en anglais).

quitter leur emploi. En 2015, plus de 25 % de la population féminine inactive (de 20 à 64 ans) devait son inactivité à des responsabilités familiales (y compris la garde d'enfants et la prise en charge d'adultes frappés d'incapacité) en Hongrie, en Irlande, en Slovaquie, en Estonie, en République tchèque et au Royaume-Uni. En outre, dans certains régimes d'imposition et de prestations sociales, les allocations et abattements fiscaux affaiblissent les incitations financières à travailler pour les secondes sources de revenus, ce qui fait obstacle à la participation des femmes au marché du travail. Le coût élevé de la garde des enfants peut être un facteur supplémentaire dissuadant la seconde source de revenus d'un ménage de commencer à travailler ou de reprendre le travail. C'est notamment le cas au Royaume-Uni et en Irlande, où les coûts liés à la garde d'enfants représentent en moyenne plus de 23 % du revenu familial net. Dans l'ensemble de l'Union, à peine 28 % des enfants âgés de 0 à 3 ans étaient confiés à des structures de garde/d'accueil officielles en 2014 contre 83 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire. Par conséquent, à des taux d'emploi moins élevés chez les femmes que chez les hommes s'ajoute une forte proportion de travail à temps partiel: 31,9 % des femmes contre à peine 8,3 % des hommes. Cette différence est encore plus grande lorsqu'il y a des enfants, 40,5 % des mères travaillant à temps partiel, contre 5,7 % des pères.

Graphique 20: Écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes en 2008 et 2014



Source: Eurostat. Remarque: les chiffres indiquent la différence entre la rémunération horaire moyenne brute des femmes et des hommes en pourcentage de la rémunération horaire moyenne brute des hommes (salariés rémunérés), sans ajustement en fonction des caractéristiques personnelles ou professionnelles. Source: Eurostat. Industrie, construction et services (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire). Pas de données disponibles pour la Grèce et l'Irlande en 2014.

Outre un faible taux d'emploi en équivalent temps plein chez les femmes, on observe également un important écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, celui-ci était de 16,6 % en 2014 dans l'UE, avec de larges variations entre États membres (voir graphique 20)³¹. Plusieurs raisons permettent de l'expliquer, dont les différences en matière d'expérience de travail, de temps de travail, de type d'emploi ou de secteur d'emploi. Pour l'UE dans son ensemble, la ségrégation du marché du travail³² est relativement élevée: la ségrégation professionnelle atteint 25,3 % et la ségrégation sectorielle 18,3 %³³. Les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs relativement moins bien payés³⁴, elles sont moins présentes dans les postes à responsabilités, et plus nombreuses que les hommes dans le travail

³¹ C'est ce qu'on appelle «l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté», étant donné qu'il ne tient pas compte de tous les facteurs ayant une incidence sur cet écart, tels que les différences en matière d'éducation, d'expérience du marché du travail, d'heures prestées, de type d'emploi, etc.

³² La ségrégation du marché du travail se rapporte à la répartition des femmes dans des emplois et des secteurs différents par rapport aux hommes.

³³ Les deux pourcentages correspondent à la part de la population active qui devrait changer d'activité ou de secteur pour parvenir à une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les différents secteurs ou professions. L'indice varie de 0 (pas de ségrégation) à 50 (ségrégation totale).

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

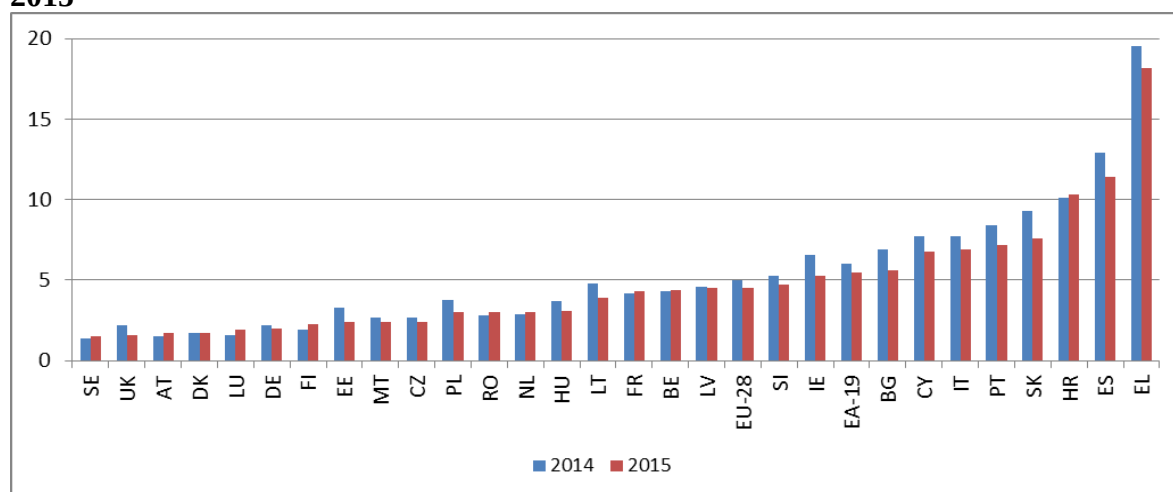
à temps partiel, dont la rémunération horaire est inférieure à celle du travail à temps plein. Dans presque toutes les professions, on constate un écart de rémunération entre les sexes favorable aux hommes³⁵. En outre, d'autres facteurs non observables, tels que la discrimination, peuvent contribuer à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La moindre rémunération des femmes, leur concentration dans les emplois à temps partiel et leur plus courte carrière ont une incidence négative sur l'ensemble de leurs revenus et leurs droits à pension³⁶.

Le chômage de longue durée a diminué dans la plupart des États membres entre 2014 et 2015, mais il subsiste un problème important: plus de 10,3 millions d'Européens (T1 2016) sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, dont 6,5 millions depuis plus de deux ans. En proportion de la population active, le chômage de longue durée a augmenté en 2015 en Autriche, en Belgique, en Croatie, en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Roumanie et en Suède, mais il a diminué, parfois sensiblement, dans la plupart des États membres lourdement touchés (graphique 21). Il reste toutefois supérieur à 10 % en Grèce, en Espagne et en Croatie, et à 5 % en Slovaquie, au Portugal, en Italie, à Chypre, en Bulgarie et en Irlande. Au fur et à mesure que la durée du chômage augmente, la connexion avec le marché du travail se détériore, la probabilité de retrouver un emploi stable diminue fortement et le risque d'inactivité augmente en raison de la perte d'employabilité et de l'accumulation d'obstacles à la participation.

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

³⁶ En 2014, la pension des femmes était en moyenne de 40 % inférieure à celle des hommes et, dans certains pays, un tiers des femmes âgées ne recevaient aucune pension. Pour cette raison, les femmes âgées sont nettement plus exposées au risque de pauvreté que les hommes âgés; en moyenne, 15,7 % des femmes de 65 ans et plus sont exposées au risque de pauvreté contre 11,3 % des hommes du même âge. En Slovénie, en Suède, en Lituanie, en Lettonie et en Estonie, les écarts de retraite entre les femmes et les hommes âgés atteignent 10 pp ou davantage.

Graphique 21: Taux de chômage de longue durée (en % de la population active), 2014 et 2015



Source: Eurostat, EFT

Les États membres présentent de grandes variations en ce qui concerne la capacité à aider les chômeurs de longue durée à trouver un emploi. La qualité de la prestation de services aux chômeurs de longue durée demeure essentielle pour garantir leur intégration effective sur le marché du travail, conformément à la recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

2.2.2 Stratégies adoptées

Certains États membres, tels que Chypre, la Hongrie et la Suède, ont accordé une attention particulière aux stratégies visant à s'attaquer au faible niveau de compétences de base, lesquelles sont abordées dans la récente proposition de la Commission sur l'établissement d'une garantie de compétences. Les États membres ont souvent pris des mesures dans ce domaine en améliorant leurs systèmes d'EFP. En Suède, cependant, une initiative récente visant une intervention dès le plus jeune âge ciblait les premières années de la scolarité (c'est-à-dire l'enseignement préscolaire et les grades 1 à 3), en mettant particulièrement l'accent sur les compétences de base. La Hongrie et la Slovaquie ont pour objectif spécifique d'améliorer les compétences numériques. À Chypre, l'objectif était d'améliorer la participation aux élections et d'adapter l'EFP aux besoins du marché du travail.

La promotion de l'éducation inclusive figurait également parmi les priorités avec, pour principal objectif, de combler le fossé en matière d'éducation des apprenants défavorisés (y compris les apprenants présentant des besoins éducatifs particuliers, les migrants et les Roms). Au cours de la dernière année, la République tchèque, la Grèce, la Pologne, le

Portugal et la Slovaquie ont adopté des initiatives pour rendre l'éducation plus inclusive. Ces mesures visaient principalement à encourager la participation de plus larges groupes d'apprenants (en particulier les groupes défavorisés) au système d'enseignement général, dès le plus jeune âge. Ainsi, en Hongrie, l'âge de début de la scolarité obligatoire et de l'accueil des jeunes enfants est passé de cinq à trois ans. En République tchèque, une législation a été adoptée pour l'abaisser de six à cinq ans à partir de septembre 2017. La Grèce a créé des zones d'éducation prioritaires, c'est-à-dire des classes d'accueil, des cours de rattrapage et des structures d'accueil pour migrants dans les écoles primaires. Au Portugal, le nombre de bourses pour les étudiants de milieux vulnérables a augmenté, de même que les fonds publics accordés à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants. La Slovaquie a présenté une initiative visant à éviter que des enfants de milieux socioéconomiques défavorisés soient placés dans des écoles spécialisées sur ce seul critère. En Belgique (Communauté flamande), tous les enfants, y compris ceux qui ont des besoins spécifiques, ont désormais le droit de s'inscrire dans une école ordinaire, pour autant que ce soit possible moyennant des adaptations raisonnables.

Plusieurs États membres mettent l'accent sur l'octroi de mesures de soutien aux enseignants, aux formateurs, aux responsables d'établissement et autres membres du personnel éducatif. C'est le cas en Belgique (où les premières mesures ont déjà été prises en Communauté flamande et en Communauté française), en République tchèque, en Croatie, à Chypre, en Lettonie, en Roumanie, en Slovaquie et en Suède.

Les États membres s'efforcent d'accroître le taux de diplômés de l'enseignement supérieur et l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur. Les mesures visent, notamment, à rehausser l'attrait aux yeux des groupes défavorisés et vulnérables, à définir clairement des voies permettant de passer d'une formation professionnelle et d'autres types d'enseignement à l'enseignement supérieur et à réduire les taux d'abandon scolaire. En Suède, le gouvernement financera environ 14 600 places supplémentaires dans l'enseignement supérieur d'ici à 2019 afin de stimuler davantage la participation à cet égard. La République tchèque et le Portugal ont augmenté le nombre de bourses scolaires et accru le soutien aux personnes issues de contextes économiques vulnérables. Pour améliorer la pertinence de l'enseignement supérieur, on a recours, de plus en plus souvent, à des projections en matière de compétences ainsi qu'à des données concernant l'emploi des diplômés, mais on associe aussi davantage les employeurs à la conception des programmes, à

la mise au point d'un plus large éventail de modalités d'étude (à temps partiel, à distance, etc.) et au développement de l'enseignement professionnel supérieur. L'Espagne peaufine son système de suivi des diplômés pour mesurer l'employabilité découlant des programmes d'études. La Belgique poursuit actuellement l'adoption de mesures visant à accroître l'employabilité: il s'agit notamment d'améliorer les passerelles au moyen de programmes de cycle court (Communauté flamande) et de programmes d'éducation en alternance ou fondés sur le travail au niveau du bachelier (Communauté française).

Des réformes en matière d'éducation et de formation des adultes ont été mises en œuvre pour faire en sorte que l'offre d'éducation et de formation réponde aux besoins du marché du travail. Des initiatives dans ce domaine ont récemment été présentées à Chypre, en Hongrie, en Lituanie, en Roumanie et en Suède, portant généralement sur les compétences de base ou l'actualisation des compétences et la prévention des départs à la retraite anticipée. À titre d'exemple, en Suède, le «droit à la formation des adultes» au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire a été adopté dans le cadre du budget 2016. Dès 2017, tous les adultes auront le droit de compléter leurs études antérieures et d'obtenir un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur donnant accès à l'enseignement supérieur et améliorant leurs chances sur le marché du travail. La Hongrie vise à développer les compétences numériques de 200 000 personnes défavorisées. La Lituanie a accordé une attention particulière aux conditions d'amélioration de la qualité de l'éducation non formelle des adultes et de la formation continue. Dans la stratégie pour de nouvelles compétences en Europe, la Commission encourage l'investissement soutenu dans l'acquisition des compétences et une meilleure adéquation des compétences aux besoins du marché du travail pour promouvoir la création d'emplois de qualité.

L'Irlande, l'Espagne, la France, la Croatie, la Pologne et le Royaume-Uni ont pris des mesures **visant à encourager l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences adaptées et de qualité tout au long de la vie.** Ces mesures sont axées sur les acquis de l'apprentissage pour l'employabilité, l'innovation, la citoyenneté active et/ou le bien-être.

Les États membres ont continué à améliorer la transparence des compétences et des qualifications. La Pologne, la Croatie et la Finlande ont amélioré leurs cadres nationaux de certification. La Suède a établi la correspondance entre son cadre national de certification et le

cadre européen. L'Autriche et la Suède ont principalement centré leurs efforts sur l'évaluation et la validation des compétences et des qualifications des migrants nouvellement arrivés.

Concernant l'emploi des jeunes, la garantie pour la jeunesse a été un catalyseur de changement. Les mécanismes de garantie pour la jeunesse mis en œuvre dans les États membres comprennent deux types d'actions: 1) des mesures rapides pour offrir un soutien personnalisé à tous les jeunes NEET, et 2) des réformes structurelles à moyen et à long terme pour améliorer les capacités institutionnelles et garantir une approche intégrée de la prestation de services. En ce qui concerne la portée, dans l'ensemble de l'UE, 41,9 % des NEET âgés de 15 à 24 ans ont pris part aux dispositifs de garantie pour la jeunesse en 2015, contre 40,4 % en 2014. La mise en œuvre de ce dispositif à grande échelle est récente dans plusieurs États membres, nombre de mesures ayant nécessité la réalisation de réformes considérables et la création de larges partenariats.

L'investissement dans des activités de sensibilisation centrées sur les jeunes qui ne sont pas inscrits auprès des SPE est une priorité importante dans de nombreux États membres. Les deux-tiers des SPE font actuellement un travail de proximité dans le cadre de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. En Suède, la stratégie «La voie à suivre - Stratégie pour les NEET» vise à encourager les jeunes de plus de 15 ans à commencer ou à reprendre leur cursus de telle sorte à terminer l'enseignement secondaire supérieur ou, le cas échéant et uniquement pour les jeunes de 20 à 25 ans, à travailler. Le coordonnateur national pour les NEET vise à assurer une meilleure collaboration entre les agences gouvernementales, les municipalités, les conseils de comté et les organisations nationales, régionales et locales, et travaille en étroite collaboration avec la délégation des jeunes ayant un emploi, pour promouvoir et mettre en œuvre des accords locaux entre municipalités et SPE. En Croatie, les centres d'orientation professionnelle tout au long de la vie (CISOK), établis dans l'ensemble du pays, effectuent un travail de sensibilisation croissant auprès des NEET, et leur offrent une aide à la recherche d'emploi, des conseils d'orientation professionnelle et des services d'information. En Lettonie, le projet d'information «Connaître et faire» vise à amener les jeunes NEET à s'engager dans des études et à développer leurs compétences.

Des guichets uniques ont également été mis en place pour améliorer l'accessibilité et la sensibilisation. Ils rassemblent en un même point différents services liés à la jeunesse en

fournissant une large gamme de services dans un cadre flexible et accessible. En 2015, la Finlande a lancé des centres d'orientation uniques pour la jeunesse. Situés dans 35 municipalités à ce jour, ils offrent des services de soutien faciles d'accès pour tous les jeunes de moins de 30 ans, comprenant l'orientation et l'accompagnement personnalisés, l'aide à la gestion de la vie, la planification de carrière, les compétences sociales, ainsi qu'un soutien en matière d'éducation et d'emploi.

De manière plus générale, la garantie pour la jeunesse a permis, dans de nombreux États membres, de décloisonner les domaines d'action et de construire des partenariats viables. La coordination entre les politiques de l'emploi, de l'éducation et de la jeunesse a été renforcée. En Italie, la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse a conduit à la création d'un système informatique commun intégrant les bases de données des ministères du travail et de l'éducation et au lancement d'initiatives spécifiques visant à promouvoir des politiques actives du marché du travail (PAMT), ainsi que la garantie pour la jeunesse dans les écoles. En Lituanie, le projet «Découvrir par soi-même», mis en œuvre dans toutes les municipalités sur la période 2015-2018, comprend un partenariat intersectoriel de bureaux de SPE locaux, de services de police, de services de protection des droits des enfants, de travailleurs sociaux et de centres de jeunesse locaux pour aider les NEET à acquérir des compétences personnelles, sociales et professionnelles.

En outre, la plupart des États membres ont eu recours à des subventions salariales et à des aides à l'embauche ciblées, avec le soutien, dans nombre de cas, de programmes de financement de l'UE, notamment le FSE et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). Depuis 2015, en Croatie, une modification de la loi sur les cotisations sociales permet aux employeurs offrant aux jeunes de moins de 30 ans un contrat de travail à durée indéterminée d'être dispensés du paiement de cotisations d'assurance-maladie et d'emploi pendant une période de cinq ans. En 2015, l'Estonie a lancé l'initiative «Mon premier emploi», qui prévoit une subvention salariale d'un an et la couverture des frais de formation pendant une période de deux ans. En Lituanie, les employeurs engageant des jeunes inscrits aux SPE peuvent bénéficier d'un remboursement de 50 % de leur salaire brut pendant une période maximale de six mois. La priorité est donnée à des catégories telles que les jeunes chômeurs de longue durée ou les jeunes parents de deux enfants. Des sanctions sont appliquées aux employeurs qui licencient des travailleurs subventionnés dans les six mois suivant la période de subvention. En 2015, la mesure concernait 28 % des participants aux PAMT âgés de 16 à 29 ans. À Chypre, de

nouveaux programmes offrent des stages d'une durée pouvant aller jusqu'à deux ans aux chômeurs de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme du secondaire inférieur, du secondaire supérieur et de l'enseignement postsecondaire, ayant une expérience professionnelle limitée, avec une allocation de formation de 125 euros par semaine pendant une période maximale de six mois. Les diplômés de l'enseignement supérieur de moins de 35 ans sont également admissibles à ce programme. En France, les jeunes de moins de 28 ans ayant bénéficié d'une bourse peuvent demander, dans un délai de quatre mois après l'obtention de leur diplôme de l'enseignement secondaire professionnel ou postsecondaire, une «aide à la recherche du premier emploi» allant de 200 à 300 euros par mois. Cette mesure devrait bénéficier à 126 000 jeunes. En outre, une prime de 4 400 euros est octroyée au cours de la première année aux entreprises de moins de dix salariés qui accueillent un apprenti ayant entre 16 et 18 ans. Les autorités roumaines travaillent aussi actuellement sur des modifications de la législation du travail afin d'introduire un ensemble de mesures d'activation plus généreuses adaptées aux besoins des groupes les plus éloignés du marché du travail (y compris des subventions et des incitations à l'entrepreneuriat et à l'emploi pour les formations en apprentissage et les stages).

Les efforts spécifiques en vue de soutenir les réformes en matière d'apprentissage et d'améliorer la réglementation des stages ont été intensifiés. Ces réformes ont permis de mieux faire correspondre les compétences des jeunes avec les besoins du marché du travail et de renforcer l'engagement des entreprises à cet égard. La moitié des États membres de l'UE ont apporté des changements dans leur législation, ou ont l'intention de le faire, afin d'aligner leur cadre national sur le cadre de qualité pour les stages de 2013. Dans les États membres qui ont déjà adapté leur législation (Bulgarie, France, Allemagne, Grèce, Lituanie, Portugal, Espagne et Suède), la plupart des réformes consistent à limiter la durée des stages à six mois (12 mois en Bulgarie), à clarifier les conditions de prolongation de stage et assigner des parrains chargés de guider les stagiaires et de superviser leurs progrès tout au long du stage.

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

Doté d'un budget de 86,4 milliards d'euros pour la période 2014-2020, le Fonds social européen (FSE) est l'un des principaux instruments dont dispose l'Union pour résoudre les problèmes recensés dans les recommandations par pays (RPP), des règlements prévoyant la possibilité d'une reprogrammation pour permettre de relever de nouveaux défis.

L'**emploi des jeunes** est une des principales priorités stratégiques du FSE pour la période 2014-2020, à laquelle sont consacrées des ressources du Fonds et de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). Dans le cadre du FSE, 6,3 milliards d'euros sont directement alloués aux actions en faveur de l'emploi des jeunes, lesquels constituent aussi l'un des principaux groupes cibles des mesures d'éducation, de formation tout au long de la vie et d'inclusion sociale. En outre, l'IEJ dispose d'un budget de 6,4 milliards d'euros au total (composé de 3,2 milliards d'euros de ressources de l'IEJ et d'un montant correspondant provenant du FSE). L'IEJ, à laquelle 20 États membres sont actuellement admissibles, vise spécifiquement les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ou ni formation (NEET), en mettant l'accent sur les régions de l'UE qui ont été confrontées aux plus forts taux de chômage des jeunes en 2012. Les ressources de l'IEJ ont été concentrées en début de période de programmation dans le budget de l'UE pour pouvoir être utilisées pendant la première moitié du cycle financier et ainsi apporter une réponse rapide à cet enjeu important. En outre, la Commission a libéré en 2015 environ un milliard d'euros supplémentaire à titre de préfinancement pour l'IEJ afin d'assurer une mobilisation plus rapide de mesures en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes sur le terrain. Cette augmentation a eu une incidence positive pour la moitié des autorités de gestion bénéficiant de l'initiative pour l'emploi des jeunes qui ont pu de la sorte allouer davantage de fonds aux projets existants et/ou lancer un plus grand nombre de projets³⁷.

Toutefois, dans l'ensemble, en 2014 et en 2015, la mise en œuvre des fonds au titre du FSE et de l'IEJ a connu un démarrage plutôt lent dans les États membres, le niveau de déclaration de dépenses certifiées éligibles indiquant un faible taux d'absorption. Il ne faut cependant pas y voir un manque d'action et d'application sur le terrain. Les États membres ont été confrontés à des retards dans la désignation des autorités de gestion et des systèmes de suivi, et cela s'est répercuté sur leur capacité à traiter les demandes de dépenses à la Commission européenne.

Les données montrent d'ores et déjà que, depuis le lancement des programmes opérationnels, plus de deux millions de participants ont bénéficié de l'aide du FSE et 1,4 million de jeunes NEET d'interventions soutenues par l'IEJ, notamment les placements professionnels, les apprentissages et les stages, des mesures de promotion de l'entrepreneuriat et des d'éducation et de formation continue. Dans la majorité des États membres, on considère que l'IEJ est un mécanisme ou un levier essentiel permettant de mettre en œuvre la recommandation du Conseil sur la garantie pour la jeunesse (2013). Bien que l'état d'avancement en la matière varie selon les États membres, certains projets ont déjà une incidence importante sur le

³⁷ Étude de la Commission, *First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission*, 2016.

terrain.

Presque tous les États membres ont pris des mesures pour améliorer la qualité, l'offre ou l'attrait de l'apprentissage, conformément aux préconisations de l'alliance européenne pour l'apprentissage, lancée en juillet 2013. Au Danemark, la réforme de l'apprentissage, adoptée en 2013 et mise en œuvre à partir de la mi-2015, a pour but d'offrir aux apprentis la possibilité d'obtenir un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général donnant accès à l'enseignement supérieur. En France, les contrats d'apprentissage permettent désormais d'obtenir 85 qualifications professionnelles agréées par le ministère du travail (en lieu et place du ministère de l'éducation), à condition que la personne dispose d'un diplôme du niveau 3 de la CITE ou soit reconnue comme ayant quitté prématurément le système éducatif. En Autriche, la réforme de la loi sur la formation professionnelle de 2015 a renforcé la qualité de gestion du système de formation en apprentissage. De nouvelles offres de formation, comme des programmes harmonisés faciles d'accès ou admettant des qualifications partielles, ont été élaborés pour les jeunes défavorisés. En Irlande et en Slovaquie, des réformes sont prévues dans le domaine de l'apprentissage. En Irlande, le Conseil d'apprentissage (lancé fin 2014) est chargé de cartographier les secteurs économiques dans lesquels l'accroissement des apprentissages peut faire une réelle différence aussi bien pour les employeurs que pour les salariés. À la suite d'un appel à propositions, clôturé le 31 mars 2015, plusieurs nouveaux programmes d'apprentissage conçus pour répondre aux besoins du marché du travail ont été sélectionnés pour être mis en œuvre et déployés. Le premier de ces programmes d'apprentissage, lancé à la mi-septembre 2016, concerne le domaine des assurances. En Slovaquie, la loi en matière d'apprentissage, qui fait actuellement l'objet d'une consultation publique, vise à définir un cadre global pour l'apprentissage (y compris les critères d'admissibilité, les conditions sociales et de travail et les obligations mutuelles).

Différentes initiatives ont été adoptées pour promouvoir l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail. Certains États membres ont concentré leurs efforts sur l'accès à l'apprentissage des adultes; tel est le cas de la Roumanie, qui a adopté une stratégie nationale en matière d'apprentissage tout au long de la vie, en mettant essentiellement l'accent sur l'accroissement de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie de personnes habituellement sous-représentées et défavorisées sur le marché du travail. D'autres

États membres ont adopté des plans d'activation spécifiques et des services d'emploi personnalisés, comprenant des conseils d'orientation professionnelle. En 2016, le Luxembourg a commencé à mettre en œuvre un programme de placements professionnels destiné notamment aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. D'autres États membres ont privilégié l'adaptation des postes de travail et la promotion du vieillissement en bonne santé sur le lieu de travail. C'est l'objectif poursuivi par la Lettonie, dont la stratégie globale de vieillissement actif pour une vie professionnelle plus longue et de meilleure qualité consiste en l'évaluation des compétences et de la santé, l'adoption de mesures individuelles à l'échelle de l'entreprise (y compris l'adaptation du lieu de travail, l'offre de formes de travail flexibles, la mise en place de mesures pour améliorer la santé, etc.) et la formation.

Plusieurs États membres s'emploient à accroître les mesures d'incitation à l'emploi pour les travailleurs âgés (par exemple, sous la forme de primes) et à éliminer les éléments dissuasifs présents dans les structures d'imposition et de prestations sociales. La Belgique, l'Allemagne et l'Autriche ont lancé des initiatives pour renforcer les incitations à l'emploi des travailleurs âgés. L'Allemagne prévoit d'introduire des conditions plus souples pour inciter les personnes à continuer de travailler jusqu'à l'âge limite général de départ à la retraite et au-delà, en offrant un cadre plus adapté pour combiner revenus professionnels et revenus de pension. En Belgique, deux régions (la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale) ont adopté des réformes visant à améliorer les régimes d'incitation à l'emploi transférés pour les travailleurs âgés.

Les régimes spécifiques et les stratégies en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie visent à aider les personnes handicapées ou autres groupes défavorisés à obtenir et à garder un emploi salarié sur le marché ouvert. De récents exemples concrets de ces mesures peuvent être observés à Chypre (subventions en faveur des employeurs qui embauchent des personnes handicapées), au Luxembourg (placement temporaire avec possibilité de poste permanent), à Malte (quotas d'emploi) et aux Pays-Bas (création d'emplois ciblant les personnes handicapées). La récente stratégie nationale en matière d'apprentissage tout au long de la vie en Roumanie s'est fixé pour objectif d'augmenter la participation des groupes défavorisés, y compris des personnes handicapées.

Dans le cadre d'un afflux sans précédent de demandeurs d'asile, les États membres ont également mis davantage l'accent sur l'intégration dans le marché du travail des

personnes issues de l'immigration. Plusieurs initiatives ont ainsi visé à assurer une intervention rapide pour les nouveaux arrivants, en associant les acteurs concernés, tels que les employeurs et les services publics de l'emploi. La Suède a conçu une première série de mesures concernant la période de la demande d'asile, notamment des cours d'initiation linguistique et d'information sociétale. Une fois qu'ils obtiennent leur permis de séjour, les nouveaux arrivants ont accès à un programme d'introduction, avec des procédures accélérées pour les professions présentant un risque de pénurie. En outre, 200 agences du secteur public ont été chargées de proposer des stages aux nouveaux arrivants au cours de la période 2016-2018. Les entreprises jouent aussi un rôle proactif: celles qui offrent au moins 100 emplois ou stages aux nouveaux arrivants ont été regroupées au sein du «club des 100» et bénéficient d'ensembles de mesures personnalisées offertes par les SPE. Le nouveau programme gouvernemental d'intégration finlandais 2016-2019 poursuit également l'objectif d'une transition en douceur pour les immigrants, notamment vers les études ou la vie professionnelle, au moyen d'une coopération initiale efficace entre autorités et parties prenantes. Dans le même esprit, mais en tenant compte d'une structure fédérale, les Länder allemands ont adopté plusieurs programmes, plans et accords en fonction de leurs besoins (par exemple, l'accord sur «l'intégration par la formation et le travail» conclu entre le gouvernement bavarois, la communauté des entreprises et les services de l'emploi bavarois). En Autriche, le gouvernement fédéral a adopté, en septembre 2015, un «paquet d'intégration» pour un montant de 75 millions d'euros pour financer des mesures d'intégration des réfugiés au marché du travail, complété par une enveloppe supplémentaire de 40 millions d'euros par an pour 2016 et 2017 sur le budget fédéral. Dans ce contexte, un projet pilote est mené par les SPE pour recenser les besoins individuels et les formations requises, et fournir des informations générales sur la recherche d'emploi et le système éducatif, ainsi que sur les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs en Autriche.

Des mesures d'activation spécifiques ont également été conçues au moyen de réformes ciblées des prestations et des services sociaux. Au Danemark, l'allocation d'intégration, introduite en septembre 2015, a remplacé l'aide éducative ou sociale afin de renforcer les incitations au travail pour les migrants. Par ailleurs, on considère actuellement que les réfugiés sont capables de travailler à l'arrivée; le programme d'intégration du secteur public se concentrera sur les mesures liées à l'emploi, à l'éducation et à la formation en langue danoise et sera davantage axé sur le marché du travail. En outre, les centres pour l'emploi

renforceront leurs services aux entreprises. Enfin, un système de primes est introduit pour les entreprises privées employant des réfugiés dans le cadre d'un travail non subventionné ordinaire.

Au-delà des mesures destinées essentiellement à intégrer les nouveaux arrivants, plusieurs États membres ont déployé des efforts pour lutter contre la discrimination, au moyen de législations nouvelles ou modifiées ou de projets concrets. En Finlande, la loi sur la non-discrimination, qui est entrée en vigueur en 2015, étend l'obligation de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination. Cette obligation s'applique aux prestataires de formation et d'éducation ainsi qu'aux établissements d'enseignement et aux employeurs, et a une incidence particulière sur la vie professionnelle dans le secteur privé. En Belgique, l'arrêté royal du 18 novembre 2015 établit une nouvelle commission d'experts qui rassemble les représentants des autorités judiciaires, les professions juridiques, les syndicats et les organisations patronales dans le but d'évaluer, tous les cinq ans, l'application et l'efficacité de la législation contre les discriminations. L'Espagne a développé des projets innovants dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance: un projet dénommé FRIDA a été mené tout au long de l'année 2015 avec pour objectif de former et de sensibiliser le milieu de l'enseignement. Des programmes similaires seront lancés dans le domaine de la justice et de la santé.

Le congé de maternité/parental payé tend à accroître la participation des femmes au marché du travail, en aidant les femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Une répartition équilibrée des congés rémunérés entre les femmes et les hommes s'est révélée particulièrement utile pour stimuler l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant. Récemment, plusieurs États membres (dont l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg, la Hongrie, Malte et le Portugal) ont pris des mesures pour améliorer leurs dispositions en matière de congé parental rémunéré. À titre d'exemple, l'Allemagne a assoupli les règles sur le congé parental en accordant un congé de 24 mois, pouvant être scindé en trois blocs, aux parents d'enfants âgés de trois à huit ans. En outre, l'utilisation équilibrée des droits à congé entre les hommes et les femmes après l'accouchement (y compris l'utilisation de congés de paternité) a révélé des effets positifs sur la répartition des responsabilités familiales et des tâches ménagères et amélioré la participation des femmes au marché du travail, notamment en permettant leur retour anticipé sur le marché du travail. Dans ce sens, l'Irlande a récemment introduit deux semaines de congé de paternité rémunéré et le Portugal a prolongé la durée de

son congé de paternité à 25 jours ouvrables (contre 20 jours auparavant), dont 15 obligatoires (contre 10 auparavant). En République tchèque, le régime et les prestations de congé parental ont également été modifiés afin de favoriser la participation des pères à la garde de leurs enfants et d'encourager les mères qui souhaitent reprendre le travail plus tôt à le faire.

Les États membres ont aussi adopté des mesures en matière de garde d'enfants et de soins de longue durée afin de lever les obstacles à l'emploi pour les aidants familiaux, en particulier les femmes. Par exemple, la République tchèque a présenté des initiatives visant à améliorer l'éducation préscolaire et à renforcer le soutien des enfants présentant des besoins particuliers. Elle prévoit également d'adopter, en 2017, une aide financière et un congé pour les aidants non professionnels de membres de la famille. D'autres États membres (dont la Bulgarie, l'Allemagne, l'Irlande, la Slovaquie, le Luxembourg et le Royaume-Uni) ont récemment pris des mesures pour rendre les structures de garde d'enfants plus abordables financièrement. La Slovaquie prévoit d'augmenter l'indemnité aux aidants de personnes atteintes d'un handicap grave d'ici à la fin de 2016 et d'accroître la période de cotisations à la pension qui leur est créditée. Par ailleurs, certains États membres ont l'intention d'examiner les freins financiers à l'emploi découlant de leurs régimes d'imposition et de prestations sociales. Par exemple, l'Autriche et le Royaume-Uni ont lancé des initiatives afin d'étendre le traitement fiscal favorable des allocations familiales et des frais de garde d'enfants.

Des formules de travail flexibles, telles que le télétravail, les horaires flexibles ou le temps de travail réduit ont également été utilisées pour encourager l'emploi des femmes. Au Portugal, les salariés ayant des responsabilités parentales peuvent prétendre au travail à temps partiel ou à des formules de travail flexibles, telles que le télétravail. L'Allemagne a récemment introduit une allocation de congé parental «plus», qui permet aux deux parents de prendre leur congé parental à temps partiel et les encourage financièrement à le faire. La République tchèque prévoit également d'adopter des mesures permettant aux employés ayant des enfants âgés de trois ans ou moins de bénéficier de formules flexibles. Le télétravail est une possibilité qui relève de la décision de l'employeur.

Les chômeurs de longue durée sont souvent confrontés à une combinaison de ces obstacles; de nombreux États membres renforcent le soutien qui leur est accordé, avec parfois, dans un premier temps, des mesures visant à augmenter le taux d'inscription auprès des services de l'emploi, qui s'élevait en moyenne à 71 % dans l'UE en 2015. La

Roumanie, par exemple, a commencé à introduire, à l'automne 2016, des équipes intégrées composées de représentants des services sociaux, de médiateurs de santé et d'éducation ayant pour mission spécifique d'intervenir auprès des inactifs et des chômeurs de longue durée en zone rurale, ainsi que dans les communautés défavorisées, pour les amener à s'inscrire auprès des services de l'emploi.

Un certain nombre de pays s'emploient à personnaliser davantage le soutien accordé aux chômeurs de longue durée, conformément à la recommandation du Conseil sur les accords d'intégration professionnelle, en adaptant l'accompagnement aux besoins individuels et en clarifiant les droits et obligations des chômeurs et des organes de soutien. En France, les services publics de l'emploi offrent un soutien plus personnalisé qu'auparavant grâce à l'évaluation renforcée des compétences. Le personnel a été réaffecté de manière à fournir un accompagnement plus soutenu, l'objectif étant d'atteindre 460 000 demandeurs d'emploi menacés par le chômage à long terme d'ici à 2017. En Espagne, le portefeuille des services communs en matière d'emploi à partir de 2015 prévoit la mise en place de parcours d'emploi personnalisés et des accords en matière d'emploi contraignants pour les personnes percevant des allocations de chômage. En outre, un programme de soutien des chômeurs de longue durée a été introduit en 2016 pour renforcer les capacités du SPE dans le but de fournir un soutien personnalisé. Les centres pour l'emploi danois ont démarré, en 2016, un «plan de contact» reposant sur des contacts renforcés au cours des six premiers mois de chômage et après 16 mois de chômage. Les chômeurs de longue durée participent activement à la planification des réunions et les conseillers sont formés à l'utilisation des outils de responsabilisation et de motivation. La Finlande envisage également la possibilité d'entretiens en tête-à-tête avec les chômeurs de longue durée, tous les trois mois, à partir de 2017.

Plusieurs pays ont dès lors choisi d'externaliser les services d'emploi pour les chômeurs de longue durée. Malte a mis en place une initiative d'externalisation des services de profilage, de formation et de placement pour les chômeurs de longue durée âgés de 25 à 56 ans. En août 2015, la Lettonie a lancé un programme national au titre du FSE (40 millions d'euros) dans le cadre duquel les ONG sont invitées à participer en tant que prestataires de services de consultations individuelles et collectives, de services de planification de carrière, de contrôles de santé, de programmes d'orientation et de motivation, ainsi que de programmes de traitement des addictions.

L'offre de formation pour les chômeurs de longue durée a également été renforcée dans plusieurs pays. Ainsi, la France a lancé en 2016 un plan d'un milliard d'euros pour le financement de 500 000 formations supplémentaires destinées aux demandeurs d'emploi, dont 300 000 sont réservées en priorité aux chômeurs de longue durée et aux demandeurs d'emploi peu qualifiés dans des secteurs offrant de bonnes perspectives économiques et d'emploi à l'échelon régional. La Suède renforce la composante formation de sa garantie d'activation, en offrant davantage de possibilités de formation au travail, de cours de formation professionnelle dans les professions en pénurie, dans des écoles supérieures populaires, pour une durée maximale de 24 mois, ainsi que la possibilité, pour les chômeurs de longue durée, d'étudier tout en continuant à bénéficier d'avantages «de soutien d'activité» pendant un an.

Dans bien des cas, l'adaptation du soutien aux besoins individuels exigerait une meilleure coordination des services entre organisations. Aussi, les États membres sont-ils convenus, dans la recommandation du Conseil, d'établir un point de contact unique pour les chômeurs de longue durée. L'échange de données et les plateformes d'interopérabilité sont essentiels pour garantir une offre de services efficace. La Slovaquie renforce les capacités des bureaux d'emploi intégrés, en y incluant les services de conseil à l'emploi et la fourniture de prestations sociales et en créant des centres d'activation spécialisés pour les chômeurs de longue durée. L'Irlande a intégré l'allocation de revenu et les services liés à l'emploi dans les centres *Intreo*, axés sur la gestion des cas individuels. Afin de réduire la charge de travail et d'augmenter la portée du soutien personnalisé, dans le cadre du programme «Jobpath», le suivi des chômeurs de longue durée a été externalisé pendant un an. Des incitations financières sont offertes aux partenaires privés qui réussissent à sortir durablement les demandeurs d'emploi du programme, avec des paiements après 13, 26, 39 et 52 semaines d'occupation. Tandis que certains pays ont accompli des progrès considérables dans la mise en place d'un point de contact unique, d'autres prennent seulement les premières mesures pour coordonner la fourniture de services dans les organisations. La Bulgarie expérimente actuellement l'intégration des services: pour ce faire, elle a créé 65 guichets uniques au moyen d'un projet financé par le FSE, en intégrant les services de conseil en matière d'emploi et de services sociaux.

Une intégration réussie requiert aussi des partenariats solides avec les employeurs. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, des équipes spécialisées d'employeurs offrent un point de

contact unique pour les employeurs, en assurant un suivi régulier des possibilités d'emploi pour les chômeurs de longue durée et le développement de connaissances spécifiques et de relations avec les entreprises. Au Portugal, le programme *Reativar* a mis en place une structure de soutien aux chômeurs de longue durée de plus de 31 ans qui participent à des stages de six mois dans des institutions privées, en leur offrant une allocation mensuelle selon leur niveau de qualification. L'institution promotrice fournit une certification à la fin du stage. Les services publics de l'emploi (IEFP) financent entre 65 % et 80 % du montant de la subvention, selon le type d'institution promotrice et les caractéristiques du participant. À Chypre, le gouvernement a instauré de nouvelles subventions à l'emploi destinées aux chômeurs de longue durée, tandis que la Finlande se prépare à lancer, en 2017, des programmes de formation par le travail et des programmes d'apprentissage adaptés aux chômeurs de longue durée. La Slovaquie utilise le FSE pour introduire le tutorat pour les chômeurs de longue durée, en combinant une subvention à l'employeur avec un système de tutorat fourni par l'employeur.

2.3 Ligne directrice n° 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail

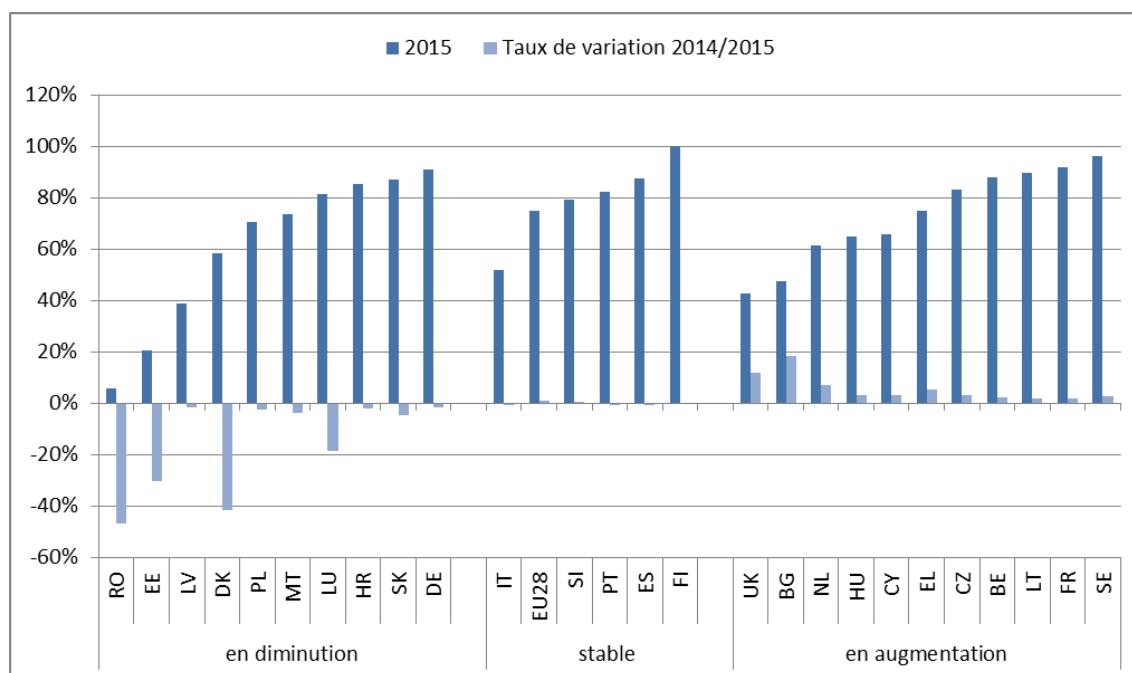
La mise en œuvre de la ligne directrice pour les politiques de l'emploi n° 7, qui recommande aux États membres d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail, est examinée dans ce point. Tout d'abord, les indicateurs sur la portée des services publics de l'emploi et des mesures d'activation, essentiels pour améliorer l'adéquation au marché du travail, y sont présentés. Ensuite, la segmentation du marché du travail est quantifiée sur la base des transitions vers le marché du travail, tout en soulignant les différents types de coûts liés au niveau de protection. Le point 2.3.2 rend compte des mesures prises par les États membres dans ces domaines, y compris le soutien à la mobilité de la main-d'œuvre et la promotion du dialogue social, ce qui est important pour créer un sentiment d'appropriation des réformes et, de ce fait, les mettre en œuvre de manière effective.

2.3.1 Indicateurs clés

Les services publics de l'emploi (SPE) sont un acteur fondamental pour faire coïncider l'offre et la demande, à condition que les demandeurs d'emploi soient enregistrés, afin de leur garantir l'accès à des mesures actives du marché du travail et une aide à la recherche d'emploi. Les variations des taux d'inscription entre pays (voir graphique 22) sont dues à

plusieurs facteurs, notamment la qualité et l'attrait des services des SPE, le niveau, la durée des prestations sociales et de chômage et l'admissibilité à ces dernières, ainsi que les obligations et les mécanismes de sanctions liés à ces prestations.

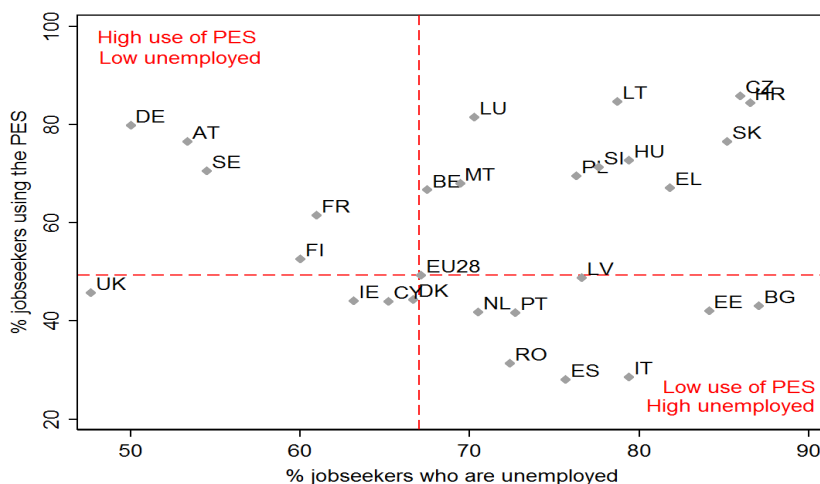
Graphique 22: Proportion de chômeurs de longue durée inscrits auprès des services de l'emploi, 2015



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail, 2015. Données pour AT et IE non disponibles.

Dans l'ensemble, l'utilisation des SPE dans la recherche d'un emploi reste inégale dans l'UE (graphique 23) avec, en outre, le risque que, dans certains États membres, les demandeurs d'emploi les plus vulnérables se tournent vers le travail non déclaré. La capacité des SPE à recueillir les informations fournies par les employeurs sur les vacances d'emploi incite les demandeurs d'emploi à avoir davantage recours à leurs services.

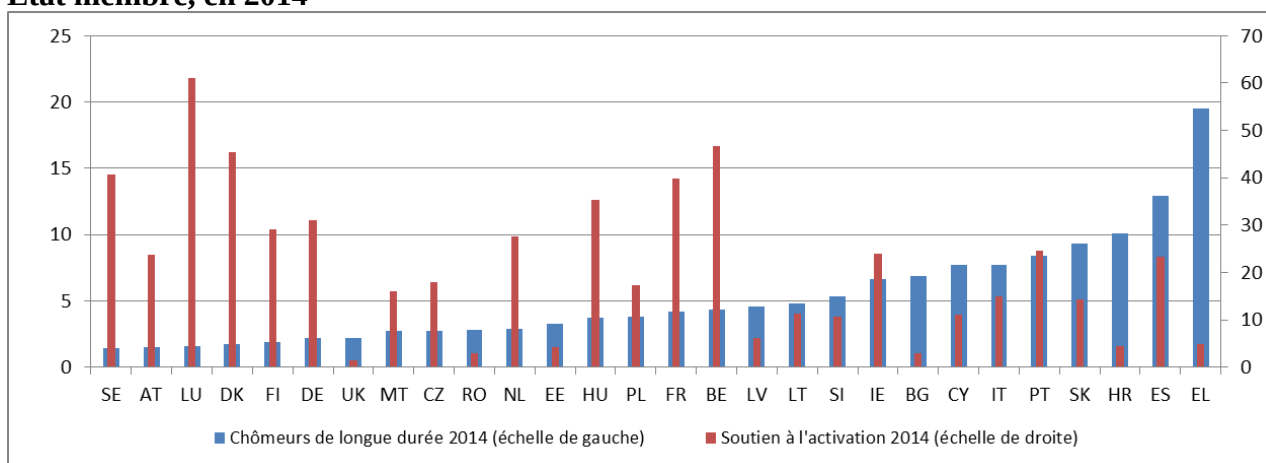
Graphique 23: Recours aux SPE dans la recherche d'emploi et proportion de demandeurs d'emploi, 2014



Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail 2014

Les pays présentant les taux de chômage de longue durée les plus faibles figurent parmi ceux où le niveau de participation à des politiques actives du marché du travail est le plus élevé. Dans plusieurs autres États membres, le soutien à l'activation ne semble pas proportionnel au problème qu'y représente le chômage.

Graphique 24: Soutien à l'activation [participants aux politiques du marché du travail (PMT) sur 100 personnes souhaitant travailler] et taux de chômage de longue durée par État membre, en 2014



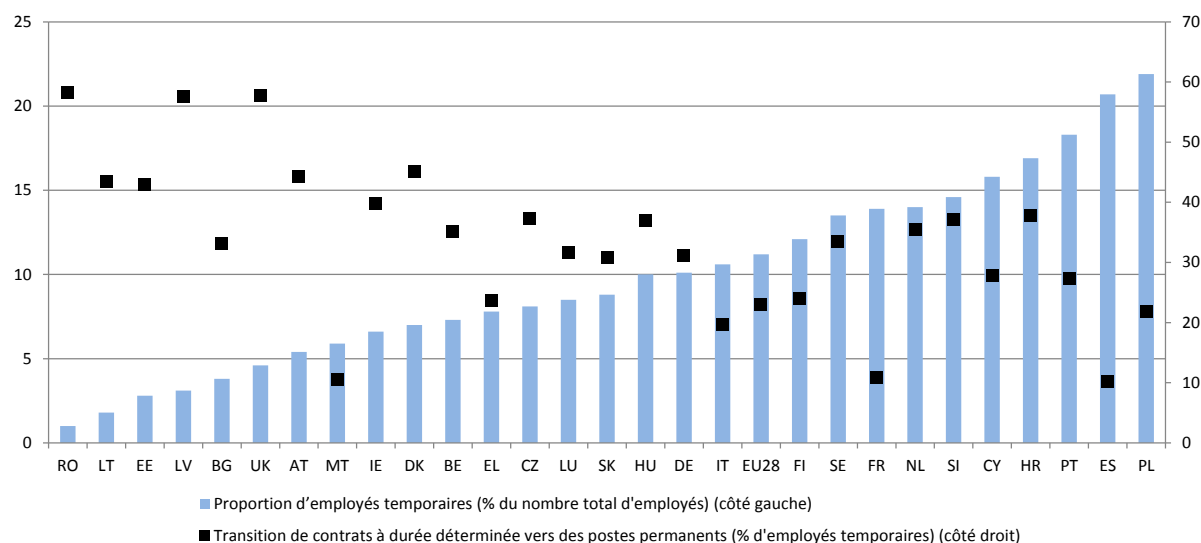
Source: Eurostat, base de données PMT (note: pour le soutien à l'activation, données de 2009 pour le Royaume-Uni, de 2012 pour Chypre et de 2013 pour la Grèce, l'Irlande et l'Espagne)

Toutefois, la conception, la portée et les cibles des politiques actives du marché du travail (PAMT) ainsi que la façon dont ces dernières sont mises en œuvre ont une incidence sur leur efficacité. Le chômage peut avoir plusieurs causes, comme un manque global de demande de main-d'œuvre, une inadéquation des compétences, des législations sur la protection de l'emploi ou la fiscalité du travail, etc. (voir les parties correspondantes du présent document).

De la même façon, les mesures d'activation peuvent se concentrer sur l'offre (comme les subventions à l'emploi), cibler les groupes défavorisés sur le marché du travail ou se rapporter à la structure globale du marché du travail (par exemple, les systèmes de prévision des compétences), ou à la conception des prestations sociales. C'est la raison pour laquelle les mesures des PAMT sont traitées, dans différentes mesures, aux points 2.2, 2.3 et 2.4 des stratégies adoptées. Les PAMT appropriées varient en fonction des types de chômeurs et des circonstances, ce qui demande la mise en place de techniques de profilage efficaces et le développement d'une culture de l'évaluation. Par exemple, les incitations à l'embauche offertes aux entreprises peuvent provoquer des pertes d'efficacité et des effets d'éviction relativement importants. Par ailleurs, l'efficacité de la création directe d'emplois dans le secteur public est souvent discutable. D'une manière générale, les PAMT, qui font partie des programmes d'aide ciblés et personnalisés semblent produire de meilleurs résultats. Les PAMT qui redistribuent les incitations aux exclus du marché du travail ont tendance à être particulièrement efficaces en période de reprise.

À cet égard, la segmentation du marché du travail reste importante dans de nombreux États membres. Il en ressort que différents «segments» coexistent souvent dans la population active: d'une part, des travailleurs ayant une relation de travail stable, qui sont protégés contre le licenciement et ont pleinement accès à la protection sociale; d'autre part, des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail atypique, qui sont peu ou pas protégés contre le licenciement et ont des relations de travail précaires et un accès (souvent) limité à la protection sociale. Dans un marché du travail segmenté, les travailleurs ayant des contrats à durée déterminée se retrouvent habituellement dans cette situation contre leur volonté et exécutent des tâches qui ne sont pas, par nature, temporaires. Dans ce type de marché, les transitions vers le segment de la main-d'œuvre plus protégée sont limitées; dans la pratique, les contrats temporaires représentent souvent des «*impasses*» plutôt que des «*tremplins*». La combinaison d'une forte proportion de travailleurs employés sous contrat à durée déterminée et de faibles taux de transition vers un emploi permanent semble particulièrement inquiétante dans des pays comme la Pologne, l'Espagne et la France (graphique 25).

Graphique 25: Proportion d'emploi temporaire (2015) et taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée (2014-2015)



Source: Eurostat, EFT et statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (SRCV). Données relatives aux taux de transition de 2014 pour DE, IE, EL, LT, MT, RO et UK.

La participation des partenaires sociaux à la conception et la mise en œuvre de politiques et de réformes appropriées est inégale dans l'ensemble de l'UE, ce qui mérite une attention particulière. Bien que tous les États membres disposent d'organes bipartites ou tripartites pour faciliter les interactions entre les partenaires sociaux et, dans certains cas, les pouvoirs publics, le degré et les effets de la participation des partenaires sociaux dans les politiques et les réformes dépendent dans une large mesure de l'attitude générale des pouvoirs publics envers eux, de la relation entre les décideurs politiques et les représentants des organisations de partenaires sociaux, des capacités de ces organisations et de la qualité de leurs contributions. La participation des partenaires sociaux au semestre reflète souvent leur association aux processus décisionnels nationaux.

2.3.2 Stratégies adoptées

Les services publics pour l'emploi (SPE) sont décisifs pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail et contribuer à l'adéquation de l'offre et de la demande; ils ont tous participé à des visites d'apprentissage comparatif pour déceler les points forts et les domaines à améliorer, en s'appuyant sur le réseau des services publics de l'emploi européens

(réseau SPE)³⁸. À la suite d'un processus d'autoévaluation et d'évaluation par les pairs, des rapports ont été établis pour décrire les bonnes pratiques et les domaines pouvant faire l'objet d'améliorations. Chaque SPE décide du suivi à effectuer et soumet au conseil d'administration du réseau des SPE un rapport sur les réformes et les actions engagées douze mois plus tard.

Cependant, les SPE des États membres continuent d'opérer dans un contexte de ressources limitées et, par conséquent, les efforts se poursuivent pour mieux cibler la prestation de services. Plusieurs SPE développent des programmes destinés à maintenir et, si possible, améliorer la prestation de services tout en mettant davantage l'accent sur les personnes les plus difficiles à aider. En Estonie, le gouvernement a adopté le nouveau programme pour l'emploi 2016-2017, qui est entré en vigueur en janvier 2016. Plus de 20 mesures actives du marché du travail différentes sont disponibles, visant à apporter une aide adaptée aux besoins individuels des demandeurs d'emploi. En Hongrie, un nouveau système de profilage fonctionne à l'échelle nationale depuis 2016, fournissant des services du marché du travail efficaces et personnalisés, des subventions et des programmes relatifs au marché du travail sur la base des caractéristiques individuelles des clients.

Les systèmes de prévision des compétences développés dans plusieurs États membres aident les SPE à réaliser leurs objectifs. À Malte, un outil informatique a été conçu pour les employeurs et les demandeurs d'emploi. Il permet de créer un marché du travail virtuel, en faisant correspondre la recherche d'emploi avec les postes vacants en tenant compte des compétences et des aptitudes. Cette mesure est destinée à rendre plus efficaces les services publics de l'emploi, mais aussi à contribuer à l'élaboration de politiques grâce aux informations sur les besoins de compétences. En Lettonie, un montant important a été consacré à un projet consistant à améliorer les prévisions du marché du travail à court terme, y compris des actions d'information sur la demande de compétences et de professions spécifiques et la création d'un outil convivial indiquant les perspectives de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi.

³⁸Décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE), http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/%20legislation%20en%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_enpdf.pdf

En conséquence, les SPE redoublent d'efforts pour renforcer leur collaboration avec les employeurs afin d'encourager le recrutement des demandeurs d'emploi qui figurent dans leurs dossiers. L'accent placé sur la nécessité de répondre à la demande des employeurs est une composante essentielle de l'intervention des SPE pour contribuer à la réalisation de l'équilibre du marché du travail. Au Luxembourg, un accord a été conclu entre l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), le gouvernement et les services publics de l'emploi (ADEM) dans le cadre du programme «Entreprises, partenaires pour l'emploi», dans le but de recruter 5 000 demandeurs d'emploi entre 2015 et 2017. Ce programme vise une coopération étroite afin de réaliser des actions spécifiques telles que l'échange d'informations, la mise en place de partenariats entre l'ADEM et les entreprises privées, le développement de formations ciblées pour les demandeurs d'emploi répondant aux exigences des entreprises. En mars 2016, la plateforme Jobboard a été créée par l'ADEM pour augmenter les possibilités de rencontre entre demandeurs d'emploi et employeurs. En Roumanie, la stratégie institutionnelle de l'Agence nationale pour l'emploi (NEA) a pour objectif de développer des activités consacrées aux employeurs afin d'augmenter le taux d'occupation des postes vacants.

Les États membres créent également des guichets uniques, conformément à la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée. Au Portugal, les prestations proposées par les services publics de l'emploi et les services sociaux sont en cours de regroupement. En Roumanie, le système de gestion des dossiers est actuellement introduit, y compris pour les services sociaux, dans le cadre de la réforme des SPE en vue de renforcer l'activation et le lien entre les deux types de services. Des équipes intégrées sont constituées pour les communautés défavorisées. La Finlande a également déployé un réseau de services conjoints multisectoriels en matière sociale et d'emploi pour les chômeurs de longue durée, qui est opérationnel depuis le début de l'année 2016. Cela permet une approche personnalisée et intégrée de l'activation et du soutien du retour à l'emploi.

Toujours dans le but de développer des systèmes globaux et cohérents, certains États membres ont également pris des mesures pour améliorer la gouvernance globale et la cohérence des PAMT. En Italie, la loi sur l'emploi a créé une agence nationale pour une politique active du marché du travail (ANPAL) afin de coordonner un réseau étendu d'institutions et d'agences (par exemple, l'Institut national de la sécurité sociale, l'Institut national d'assurance pour les accidents du travail, les services de l'emploi, les chambres de commerce et les écoles). Cette agence est chargée de la gestion et du suivi des politiques

actives du marché du travail. Le ministère du travail et des politiques sociales est chargé de diriger, de contrôler et d'évaluer l'ANPAL. Il est également prévu qu'un nouveau décret administratif, fondé sur un accord conclu entre le gouvernement national et les régions, définisse des lignes directrices et des objectifs triennaux pour les politiques actives du marché du travail, ainsi que des normes pour la fourniture de services sur l'ensemble du territoire national. De même, Chypre met actuellement en œuvre un système de suivi et d'évaluation de ses politiques actives du marché du travail. Les «exigences des utilisateurs» et les «définitions des fonctions» ont été finalisées et le système de contrôle et d'évaluation continus des PAMT devrait être opérationnel d'ici à la fin de 2016. En Finlande, le gouvernement a proposé, en avril 2016, d'assouplir la notion d'offre d'emploi acceptable à la lumière du type d'emploi, de la localisation et des salaires proposés. La consultation est en cours. En Espagne, le plan annuel en matière de politique de l'emploi pour l'année 2016, qui sert de cadre pour la coordination et l'exécution de politiques actives du marché du travail, repose sur un ensemble d'indicateurs global couvrant l'ensemble de la prestation de service.

Pour de nombreux États membres, promouvoir l'efficacité des marchés du travail signifie aussi promouvoir la mobilité géographique de la main-d'œuvre à l'intérieur de leurs propres frontières. Le Portugal a adopté un programme intitulé «Soutien à la mobilité géographique sur le marché du travail», visant à encourager les chômeurs à accepter des offres d'emploi distant. À cet effet, deux catégories de soutien ont été établies en fonction de la durée du contrat de travail: une participation aux frais de déplacement en cas de mobilité temporaire (contrat de travail d'au moins un mois à une distance d'au moins 50 km du domicile du travailleur), ou un soutien au changement de résidence en cas de mobilité permanente (contrat de travail d'au moins 12 mois à une distance d'au moins 100 km), avec une allocation unique de déménagement doublée d'allocations mensuelles pendant une période maximale de six mois. En République tchèque, le soutien alloué à la mobilité régionale, couvrant les frais de déplacement vers un nouvel emploi en dehors de la région, est désormais accordé par l'Office de l'emploi aux demandeurs d'emploi enregistrés depuis plus de cinq mois dans plusieurs régions³⁹. En Bulgarie, il est prévu de mettre à jour la loi sur la promotion de l'emploi afin de fournir un financement pour la garde d'enfants, l'école maternelle, les frais de location et un abonnement à l'internet à tous les chômeurs qui

³⁹ Usti, Moravie du Sud, Olomouc, Moravie et Karlovy Vary.

démarrent un emploi à plus de 50 km de leur lieu de résidence. La Roumanie prévoit également de cofinancer un système national permettant d'accroître la mobilité interne, au moyen d'un train de mesures complet qui comprend un soutien aux chômeurs inscrits commençant à travailler à plus de 15 km de leur domicile, ainsi qu'une indemnité d'installation pour les personnes qui changent de domicile à plus de 50 km de leur domicile actuel.

Au-delà d'un soutien de qualité, de services et d'informations pour promouvoir l'emploi, plusieurs États membres ont pris de nouvelles mesures pour lutter contre le travail non déclaré, en particulier par le renforcement de l'inspection du travail. En Italie, un décret-loi adopté en septembre 2015 a rationalisé le système d'inspections du travail par la création d'une inspection nationale incorporant trois institutions jusque-là distinctes et changé la manière dont les inspections du travail fonctionnent. La convention entre l'Agence et le ministère du travail, définissant les objectifs et les activités de l'agence, doit encore être adoptée. À Malte, la loi sur les services de l'emploi et de la formation a été modifiée en juin 2016, à la suite de consultations publiques, pour renforcer, d'une part, les sanctions financières à l'encontre de l'emploi irrégulier et, d'autre part, les capacités de l'inspection du travail (service chargé de la conformité légale) au sein du service public de l'emploi. À Chypre, le ministère du travail, de la prévoyance et de la sécurité sociale a mis en évidence les éléments clés nécessaires pour lutter efficacement contre le travail non déclaré. Une révision du système d'inspections du travail sera encouragée afin d'améliorer leur efficacité et leur rendement. La Grèce a également l'intention d'adopter un plan d'action intégré pour lutter contre le travail non déclaré et le travail sous-déclaré.

Bien que de nombreux États membres aient déjà pris des mesures en ce qui concerne la législation sur la protection de l'emploi, certains ont récemment modifié leur législation sur les licenciements individuels, ou envisagent de le faire. En France, la loi El Khomri (ou loi travail) récemment adoptée, qui modernise le dialogue social et sécurise les parcours professionnels, vise à préciser davantage les circonstances pouvant justifier un licenciement individuel pour raisons économiques. Elle complète l'actuelle liste des justifications (cessation d'activité, mutations technologiques, réorganisation d'une entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité), en y ajoutant la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs (recul par rapport à l'année précédente), les pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, ou une dégradation importante de la trésorerie.

La loi permet également de définir par des conventions collectives au niveau des branches professionnelles le nombre de trimestres après lesquels une diminution du nombre des commandes, des marges d'exploitation ou du chiffre d'affaires constituerait un motif de licenciement économique individuel. En l'absence d'une telle convention, elle fixe un certain nombre de trimestres valables selon la taille de l'entreprise.

Plusieurs États membres ont accordé une attention particulière aux procédures en matière de contentieux individuel du travail. En France, une réforme du contentieux individuel du travail a été mise en œuvre afin d'accélérer la procédure. Elle renforce le rôle de la phase de conciliation et permet que l'affaire soit jugée, même en l'absence de l'une des parties. En outre, il est possible d'accélérer la procédure en orientant certaines affaires vers des bureaux de jugement en composition restreinte qui devront se prononcer dans un délai maximal de trois mois, tandis que les affaires complexes peuvent désormais être directement portées devant un bureau de jugement présidé par un magistrat qui tranchera le litige (départage). En Irlande, la loi sur les relations professionnelles (Workplace Relations Act), adoptée en mai 2015 et en vigueur depuis octobre 2015, a simplifié les organes et procédures en matière de règlement des conflits du travail et de résolution des plaintes pour violation de la législation sur l'emploi. Une nouvelle commission des relations professionnelles (Workplace Relations Commission — WRC) reprendra les fonctions de l'autorité nationale chargée des droits en matière d'emploi (National Employment Rights Authority), de la commission des relations de travail (Labour Relations Commission — LRC), certaines des fonctions de la cour d'appel du travail (Employment Appeal Tribunal — EAT) et les fonctions du directeur du tribunal chargé des questions d'égalité (Director of the Equality Tribunal). Les fonctions d'appel de l'EAT seront transférées au tribunal du travail (Labour Court). Cela signifie qu'il n'y aura qu'un seul point d'entrée et une voie de recours unique, à savoir un jury composé de huit membres, dont un président, les représentants des employeurs et des salariés, ainsi que des experts. Le LRC, établi en 1990, et l'EAT, créé en 1967, seront dissous.

Des mesures ont également été prises contre la segmentation du marché du travail, en particulier en limitant le recours aux contrats à durée déterminée et en restreignant les types de contrat de travail prévus par le code du travail. C'est le cas, notamment, en Pologne, dans le cadre de la réforme du code du travail adoptée en août 2015 et entrée en vigueur en février 2016. Une plus vaste réforme du code du travail est également prévue; des

comités de codification chargés de la préparation du nouveau code du travail ont été mis en place en septembre 2016. En Lituanie, le Président a opposé son veto en juillet 2016 à une nouvelle législation relative au code du travail et le texte a été renvoyé au Parlement pour un examen plus approfondi. En cas d'adoption, cette législation pourrait devenir opérationnelle en janvier 2017. L'objectif est de trouver un équilibre en matière de protection de l'emploi entre la flexibilité et la sécurité, afin d'encourager les employeurs à créer plus d'emplois (légaux). Une rationalisation de la législation du travail est également prévue en Grèce, dans le cadre de la codification des dispositions existantes en un code du droit du travail.

Toutefois, dans certains cas, la réglementation sur le temps de travail a été assouplie afin de libérer des capacités d'adaptation économique additionnelles, sans entraîner de segmentation supplémentaire. En République tchèque, une «contribution chômage partiel» a été mise en place, sur la base du modèle allemand de l'emploi de courte durée («Kurzarbeit»). En vertu de cette nouvelle loi, les entreprises confrontées à des difficultés financières ou touchées par des catastrophes naturelles ont la possibilité de réduire les salaires des travailleurs à qui des tâches suffisantes ne peuvent être assignées, dans une limite de 30 %. En outre, elles peuvent demander une contribution de l'État, qui peut atteindre 20 % du salaire du travailleur; toutefois, cette contribution ne peut excéder 12,5 % du salaire moyen dans l'industrie et ne peut pas être accordée pour plus de six mois (la possibilité d'introduire une nouvelle demande existe). Les modifications apportées au code du travail ont également accru la flexibilité de l'organisation du travail, notamment en ce qui concerne la programmation/les droits aux heures de travail et aux congés, ou les dispositions liées au «télétravail», avec également un renforcement des outils de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale comme le «travail à domicile». Dans le même ordre d'idées, le ministre fédéral du travail belge a proposé aux partenaires sociaux de réformer les législations du marché du travail en ce qui concerne le temps de travail (heures annualisées), le travail intérimaire d'une durée illimitée, le régime de télétravail occasionnel et d'autres éléments d'organisation du temps de travail comme les comptes d'interruption de carrière et le don de jours de congé. En France, la loi Macron a relevé de deux à cinq ans la durée maximale des accords visant à sauvegarder l'emploi (accords de maintien de l'emploi), qui permettent aux entreprises confrontées à des difficultés d'aménager le temps de travail et le salaire (dans la limite de 1,2 salaire minimal par mois). Les refus individuels constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement économique, mais l'entreprise doit accompagner la transition personnelle,

notamment au moyen de la formation. En outre, les entreprises peuvent désormais conclure des accords pour préserver et développer l'emploi (un nouveau type d'accords davantage tournés vers l'avenir et ne visant pas uniquement la sauvegarde de l'emploi), avec à la clé une réorganisation et une réduction du temps de travail (mais sans diminution du revenu mensuel des salariés).

Parfois, le temps de travail a également été utilisé comme paramètre pour améliorer la compétitivité des coûts, comme en Finlande, l'accord dit de compétitivité prévoit notamment une augmentation du temps de travail annuel de 24 heures, tandis qu'il incombe à chaque secteur de décider au moyen d'une convention collective appropriée si cet objectif est atteint en réduisant les jours fériés ou en augmentant les heures de travail. En France, à la suite de la récente adoption de la loi El Khomri relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords d'entreprise approuvés par la majorité des salariés vont désormais fixer par défaut les règles applicables au temps de travail, à l'organisation du temps de travail, au repos journalier, aux jours fériés et aux congés payés. Étant donné que la portée des clauses de verrouillage au niveau des branches a été substantiellement restreinte, un accord d'entreprise peut être plus souple qu'un accord de branche en ce qui concerne de nombreux autres aspects du temps de travail. Ce principe s'applique notamment à la bonification du taux de rémunération pour les heures supplémentaires, qui peut être réduite jusqu'à un minimum de 10 % en cas d'accord (25 % applicables à défaut d'accord).

En représentant à la fois l'offre et la demande sur les marchés du travail, les partenaires sociaux contribuent à améliorer leur fonctionnement grâce à une participation adéquate à la mise en œuvre des réformes, et plusieurs États membres prennent des mesures en vue de renforcer leur rôle. La Lituanie a adopté, en février 2016, un plan d'action visant à resserrer le dialogue social, notamment par des mesures de renforcement des capacités, qui devrait être mis en œuvre d'ici à la fin de 2016. En Roumanie, une consultation publique a été lancée en novembre 2015 sur une stratégie nationale en faveur du dialogue social afin de clarifier le rôle des partenaires sociaux, de réviser la législation en la matière, de renforcer les capacités des partenaires sociaux et d'améliorer leur participation aux politiques de l'emploi.

Plusieurs États membres ont revu le rôle des partenaires sociaux dans la fixation des salaires et des conditions de travail, les principaux domaines de leur action autonome

(voir également le point 2.1.2). En France, une loi adoptée en août 2015 vise à simplifier le dialogue social à l'échelle des entreprises. Elle a regroupé les consultations obligatoires et les thèmes de négociation, avec seulement trois consultations annuelles obligatoires au lieu de 17, et trois blocs de négociation collective au lieu de 12: la rémunération et le temps de travail, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et des carrières. La loi prévoit que la négociation peut avoir lieu tous les trois ans (délai maximal) au lieu de tous les ans sur la base d'un accord majoritaire. Elle a également introduit la possibilité pour les entreprises comptant entre 50 et 300 salariés de fusionner leurs différentes instances de dialogue social, et prévoit également cette option pour les entreprises de plus de 300 salariés sous réserve d'un accord approuvé à la majorité. En Finlande, une étape importante vers la modification du système de fixation des salaires a été franchie avec la signature, en mars 2016, d'un accord de compétitivité tripartite par le gouvernement et les partenaires sociaux, dont l'application a commencé au moyen d'accords collectifs au troisième trimestre de 2016. En 2017, un nouveau modèle de négociation sera testé. Les possibilités de négociations collectives locales augmenteront selon les termes fixés par les partenaires sociaux à l'échelle sectorielle et non par la voie législative comme cela avait été initialement prévu. Le rôle des représentants syndicaux sera renforcé, le but étant d'améliorer les flux d'informations sur les lieux de travail. En ce qui concerne le secteur public, la Croatie vise à réviser son système de rémunération, en mettant notamment en place un processus de coordination plus solide pour les négociations collectives passant par la désignation d'une autorité centrale chargée de la tenue de registres, de la coordination et du suivi des conventions collectives et des négociations, et par l'adoption de lignes directrices pour la conclusion de telles conventions.

En outre, la plupart des États membres dans lesquels est prévu un salaire minimal légal ont sollicité les partenaires sociaux, à tout le moins lorsqu'il s'agissait de révisions majeures (pour les aspects macroéconomiques de la fixation du salaire minimal, voir le point 2.1). En Estonie, les partenaires sociaux au niveau intersectoriel ont décidé d'un commun accord de fixer le salaire minimal par l'intermédiaire d'une convention bipartite mise en œuvre par décret du gouvernement. Au Portugal, le gouvernement a décidé d'une augmentation du salaire minimal à l'issue de négociations avec les partenaires sociaux au cours desquelles la plus grande confédération syndicale s'est opposée à la proposition de réduction des cotisations de sécurité sociale versées par les employeurs. Enfin, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un suivi trimestriel de la mise en œuvre de

l'accord. À l'inverse, en juillet 2016, les partenaires sociaux slovaques ne sont pas parvenus à un accord sur l'adaptation du salaire minimal pour 2017.

Les partenaires sociaux ont également participé à l'élaboration des politiques liées aux nouveaux défis. Au Danemark, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu en mars 2016 un accord visant à assurer une meilleure intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes réunifiées avec leur famille. L'accord offre des possibilités nouvelles et élargies aux entreprises qui souhaitent employer des réfugiés sans qualifications et présentant une faible productivité qui ne correspond pas au salaire minimal fixé par la négociation collective. Cela signifie, par exemple, qu'un système de bonus en espèces est introduit pour les entreprises privées qui emploient des réfugiés dans un travail non subventionné ordinaire. En Slovénie, à la suite des discussions avec les partenaires sociaux, des mesures ont été adoptées pour prévenir l'utilisation illégale de formes atypiques de travail.

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

Le présent point examine 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 lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Il présente tout d'abord un aperçu de la situation sociale dans les États membres en fonction d'indicateurs clés, y compris le revenu disponible, la pauvreté et l'inclusion sociale, ainsi que l'accès aux soins de santé. Le point 2.4.2 est consacré aux mesures prises par les États membres dans les domaines des systèmes de protection sociale, y compris les allocations de chômage, les politiques du logement, la garde d'enfants, les soins de longue durée, les soins de santé, les pensions et l'inclusion des personnes handicapées.

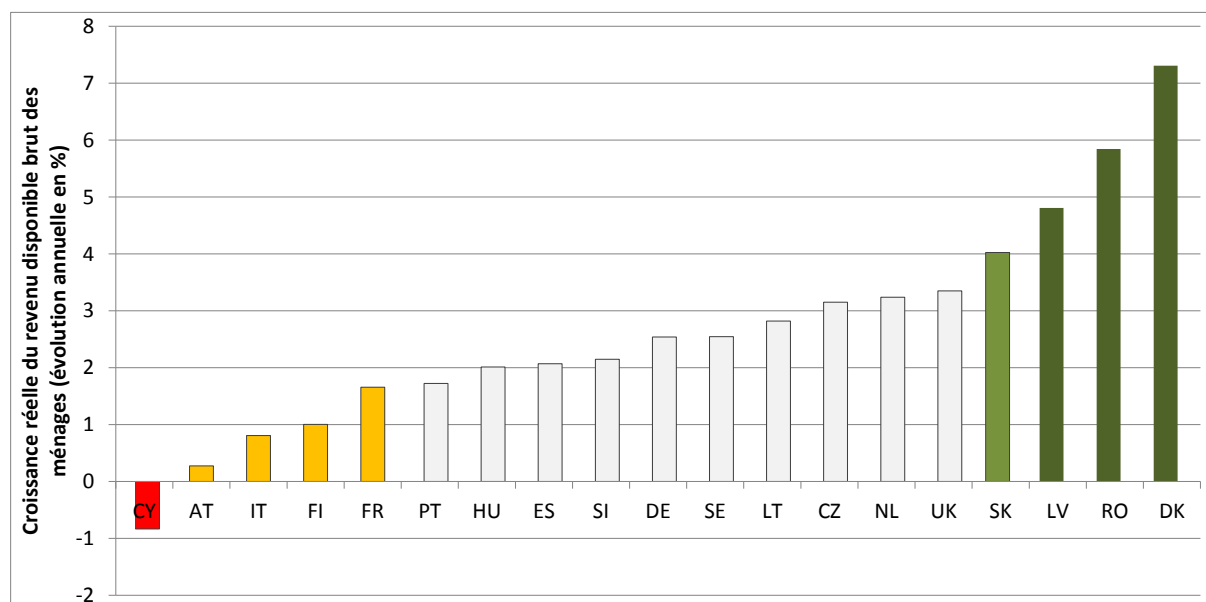
2.4.1 Indicateurs clés

Presque tous les États membres ont profité de la croissance du revenu des ménages. En 2015, le revenu disponible brut des ménages (RDBM) a augmenté dans tous les États

membres à l'exception de Chypre (- 0,8 %) (graphique 26). À l'inverse, les plus fortes hausses ont été enregistrées au Danemark (+ 7,3 %), en Roumanie (+ 5,8 %) et en Lettonie (+ 5,4 %) ⁴⁰.

En ce qui concerne le niveau des inégalités de revenus dans les États membres, les écarts, tels que mesurés par l'indicateur S80/S20, allaient croissant. Entre 2014 et 2015, l'inégalité, mesurée par le ratio entre les revenus des 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés et les revenus des 20 % ayant les plus bas revenus, s'est creusée en Lituanie (+ 1,4 pp), suivie de la Roumanie, de la Bulgarie, de l'Espagne, de Malte et du Royaume-Uni (avec des hausses comprises entre 0,1 et 0,3 pp). Une légère baisse a été enregistrée en Slovaquie (- 0,4 pp), en Estonie et en Allemagne (-0,3 pp), à Chypre et au Portugal (- 0,2 pp). Dans l'ensemble, les inégalités de revenus les plus élevées sont enregistrées en Roumanie, en Lituanie, en Bulgarie et en Espagne où le revenu médian équivalent des 20 % les plus riches de la population est environ sept fois supérieur à celui des 20 % les plus pauvres. Comme l'illustre le graphique 27, une tendance divergente en ce qui concerne les chiffres des inégalités a été observée en 2015, étant donné que les États membres dont les niveaux d'inégalités étaient les plus élevés ont également connu les plus fortes augmentations.

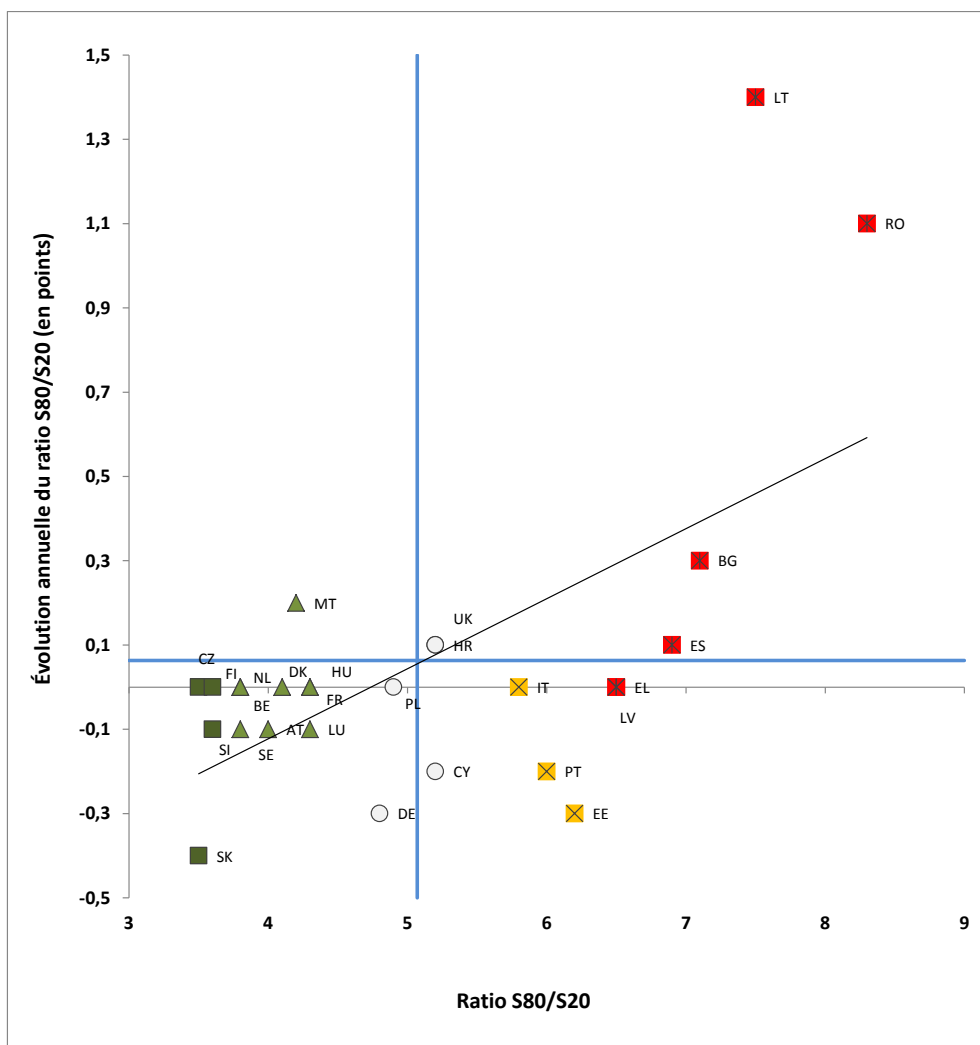
Graphique 26: Évolution du RDBM en 2015, telle qu'indiquée dans le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi



⁴⁰ Au 26 octobre 2016 (date butoir fixée pour le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi), les données sur le RDBM étaient manquantes pour neuf États membres.

Source: Eurostat, comptes nationaux (calculs de la DG EMPL). Note: les données pour la Belgique, la Bulgarie, l'Estonie, l'Irlande, la Grèce, la Croatie, le Luxembourg, Malte et la Pologne n'étaient pas disponibles au 26 octobre 2016.

Graphique 27: Inégalités de revenu (ratio S80/S20), telles qu'indiquées dans le tableau de bord des indicateurs en matière sociale et d'emploi



Source: Eurostat, SRCV-UE (calculs de la DG EMPL). Période: niveau de 2015 et évolution 2014-2015.

Note: aucune donnée n'est disponible pour l'Irlande (octobre 2016). Les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure en annexe.

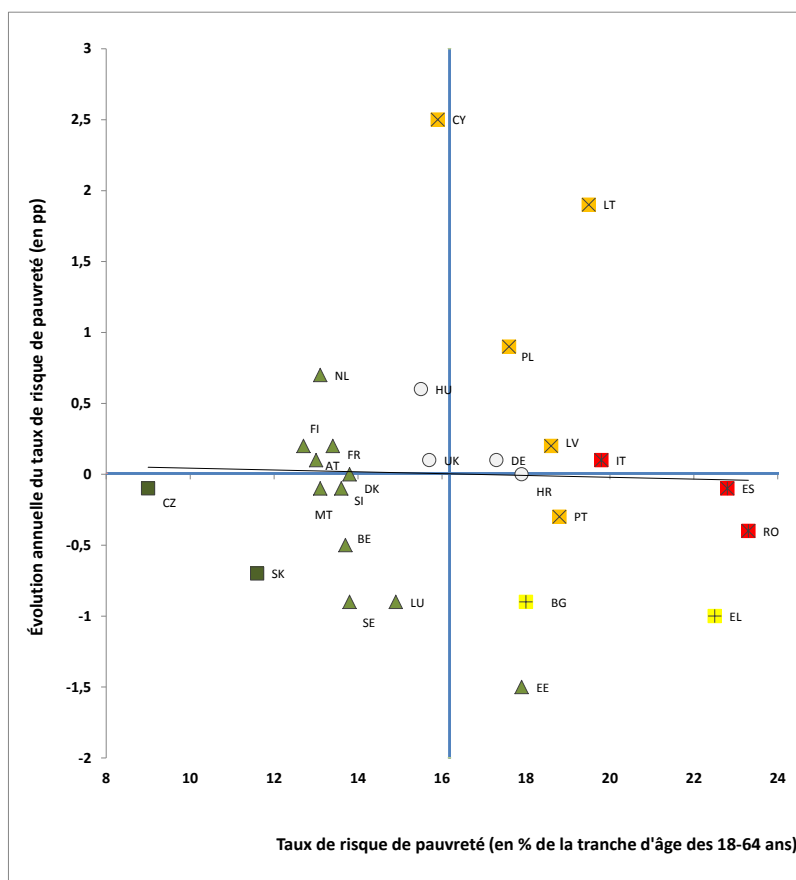
Le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale (TDRP) a baissé en 2015, avec de fortes variations entre les États membres. En Roumanie et en Bulgarie, ce taux était d'environ 40 %, tandis qu'en République tchèque, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède, le taux était inférieur à 17 %. Alors que certains États membres tels que l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, Malte et la Roumanie ont accompli des progrès satisfaisants dans la réduction du nombre des personnes pauvres ou victimes d'exclusion sociale en 2015 (réduction de 3,6 pp en Hongrie et 1,4 pp à Malte), la Bulgarie, Chypre et la Lituanie ont connu une augmentation

importante au cours de l'année (la Lituanie de 2 pp, la Bulgarie de 1,2 pp et Chypre de 1,5 pp). La disparité des taux de pauvreté et d'exclusion sociale dans l'UE s'explique, entre autres, par l'incidence inégale de la crise économique et la façon dont le marché du travail et les systèmes sociaux ont réagi à la récession économique, ainsi que par les mesures d'assainissement budgétaire mises en œuvre dans la plupart des États membres.

La pauvreté monétaire s'est légèrement accrue pour la population en âge de travailler.

Douze États membres ont enregistré des taux croissants de risque de pauvreté dans la tranche d'âge des 18-64 ans entre 2014 et 2015. Le taux de risque de pauvreté a sensiblement augmenté à Chypre (+ 2,5 pp), en Lituanie (+ 1,9 pp) et en Pologne (+ 0,9 pp). Parmi les États membres qui ont enregistré une baisse, il convient de mentionner notamment l'Estonie (- 1,5 pp) et la Grèce (- 1 pp). Toutefois, en Grèce, l'amélioration du taux de pauvreté doit être mise en relation avec une baisse notable des seuils de pauvreté reflétant la détérioration de la situation économique globale. Les taux de pauvreté les plus élevés pour la population en âge de travailler (proches de 20 % ou supérieurs à ce chiffre) ont été enregistrés en Roumanie, en Espagne, en Grèce et en Italie. Comme le montre clairement le graphique 28, la divergence des taux de pauvreté dans l'ensemble des États membres s'est interrompue en 2015, mais aucune convergence ne se dégage néanmoins.

Graphique 28: Taux de risque de pauvreté pour la population en âge de travailler (18-64 ans), tels qu'indiqués dans le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi



Source: Eurostat, SRCV-UE (calculs de la DG EMPL). Période: niveau de 2015 et évolution 2014-2015.

Note: aucune donnée n'est disponible pour l'Irlande (26 octobre 2016). Les axes sont centrés sur la moyenne non pondérée de l'UE. La légende figure en annexe.

Le pourcentage de personnes vivant dans des ménages sans emploi a reculé.

Parallèlement à l'amélioration de la situation du marché du travail, dix-sept États membres ont enregistré une diminution en 2015 par rapport à 2014, la plus forte réduction ayant été constatée en Hongrie (- 3,4 pp), en Lettonie (- 1,8 pp) et en Espagne (- 1,7 pp). Les pourcentages les plus élevés de personnes vivant dans des ménages sans emploi étaient enregistrés en Grèce (16,8 %) et en Espagne (15,4 %), et les plus faibles en Estonie (6,6 %), en Suède (5,8 %) et au Luxembourg (5,7 %). Sur une échelle de temps plus longue, neuf États membres ont enregistré une augmentation du pourcentage de personnes vivant dans des ménages sans emploi entre 2012 et 2015, les plus fortes augmentations ayant été observées à Chypre (+ 1,2 pp), en Roumanie (+ 1,5 pp) et en Finlande (+ 0,8 pp).

La privation matérielle aiguë a poursuivi son recul en 2015. Cette situation s'explique principalement par les fortes baisses enregistrées en Hongrie (- 4,6 pp), en Lettonie (- 2,8 pp), en Roumanie (- 2,3 pp) et en Pologne (- 2,3 pp). Toutefois, la privation matérielle aiguë a également progressé dans un certain nombre de pays, notamment en Bulgarie (+ 1,1 pp), en Grèce (+ 0,7 pp), mais également au Danemark (+ 0,5 pp) et au Luxembourg (+ 0,6 pp). Les niveaux globaux de privation matérielle aiguë varient fortement selon les États membres, notamment en raison des différences de niveau de vie et de l'efficacité des politiques sociales, puisqu'ils allaient de 34,2 % en Bulgarie à un taux très faible de 2 % au Luxembourg et de 0,7 % en Suède.

La pauvreté et l'exclusion sociale chez les enfants et les jeunes ont légèrement diminué, mais demeurent élevées. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des jeunes (18-24 ans) en 2015 a considérablement diminué en Slovaquie (- 3,4 pp), en Hongrie (- 3,8 pp), au Danemark (- 2,6 pp) et au Portugal (- 2,9 pp). Néanmoins, il a augmenté en Bulgarie (+ 4,4 pp), en Espagne (+ 3,1 pp), à Chypre (+ 2,2 pp), aux Pays-Bas (+ 2,4 pp) et en Finlande (+ 2,4 pp). Les taux les plus élevés de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les jeunes ont été enregistrés en Grèce (plus de 50 %), mais aussi en Roumanie, au Danemark et en Bulgarie (plus de 40 %). Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les enfants a également légèrement reculé dans l'ensemble (voir le point 1.2), mais il reste élevé dans un certain nombre de pays, en conséquence de la détérioration de la situation du marché du travail pour la population en âge de travailler ainsi que du nombre croissant de ménages sans emploi et de personnes vivant avec de faibles revenus. Huit États membres ont enregistré une augmentation du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les enfants, en particulier la Lituanie et Chypre ($\pm$ 4 pp). Cinq États membres ont enregistré une forte baisse, en particulier la Hongrie (- 5,7 pp), le Luxembourg (- 3,4 pp), la Lettonie (- 4 pp), Malte (- 3,1 pp) et la Roumanie (- 3,7 pp). Des niveaux alarmants de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les enfants sont observés en Roumanie (environ 50 %), en Bulgarie et en Hongrie (plus de 40 %). En Grèce, en Espagne, en Italie, au Royaume-Uni, au Portugal, en Lettonie et en Lituanie, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les enfants était supérieur à 30 %.

Les personnes handicapées, les ressortissants de pays tiers et les chômeurs sont particulièrement touchés par la pauvreté ou l'exclusion sociale. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les personnes handicapées a connu un pic en 2014 en

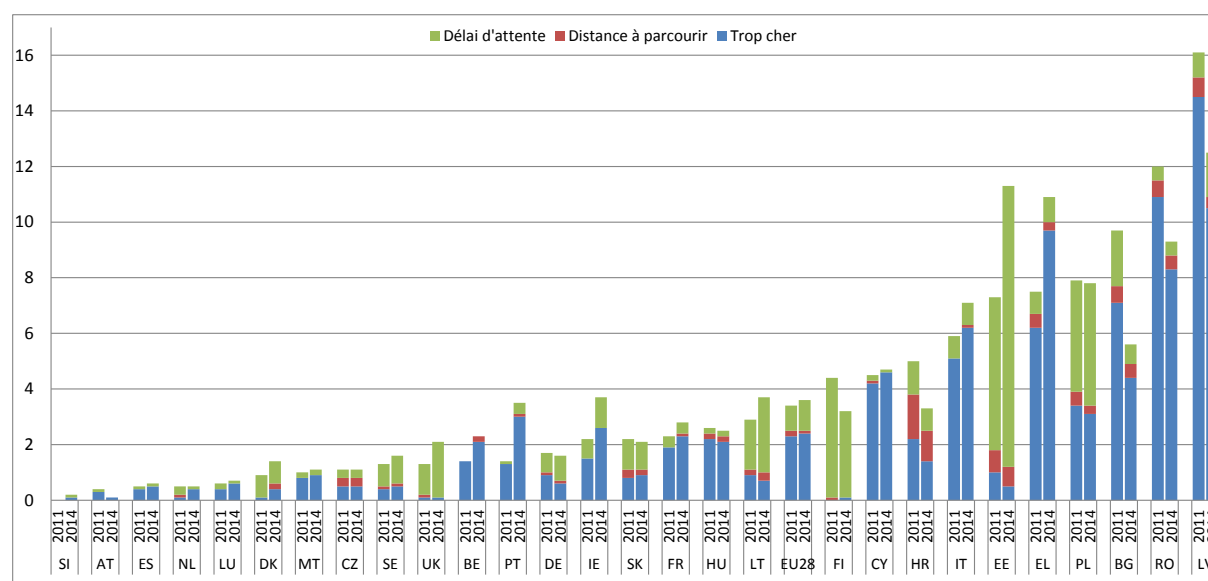
Bulgarie (52,6 %), en Lettonie (43,2 %), en Roumanie (42,3 %) et en Lituanie (40,9 %). L'écart entre le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale chez les personnes handicapées et celui de l'ensemble de la population a augmenté de 17,8 pp en Belgique, de 18,3 pp en Lettonie et de 18,5 pp en Lituanie. Si l'on examine la situation des ressortissants de pays tiers, en 2014, l'écart entre leur taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et celui des ressortissants du pays d'accueil a atteint plus de 53 pp en Belgique, plus de 35 pp en Grèce, en Espagne et en Suède, et plus de 30 pp en Finlande, en France et en Slovénie. Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale parmi les chômeurs variait grandement, de 84,7 % en Allemagne et plus de 70 % en Roumanie, en Bulgarie, en Hongrie, en Lituanie, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Grèce à environ 50 % en France et en Suède.

Malgré une stabilisation globale en 2015, les niveaux de pauvreté des travailleurs et les changements correspondants étaient plutôt contrastés dans l'ensemble des États membres, en raison des caractéristiques différentes du marché du travail. Le taux de risque de pauvreté des travailleurs variait considérablement dans l'ensemble de l'UE, de 3,5 % en Finlande et 4 % en République tchèque à 13,2 % en Espagne, 13,4 % en Grèce et 18,6 % en Roumanie. Il a augmenté significativement en Hongrie (+ 2,6 pp), en Lituanie (+ 1,8 pp), à Chypre (+ 1,4 pp) et en Lettonie (+ 1,1 pp). À l'inverse, la plus forte diminution a été enregistrée en Bulgarie et en Estonie (- 1,5 pp), deux pays qui avaient précédemment connu une hausse de ce taux.

Dans plusieurs États membres, l'accès aux soins de santé reste difficile pour une partie importante de la population et, en particulier, pour les ménages à faible revenu. La proportion de la population de l'UE signalant des besoins non satisfaits d'examen médical en raison de coûts trop élevés, d'un délai d'attente trop long ou d'une distance à parcourir trop importante a légèrement augmenté depuis 2011, selon l'indicateur fondé sur des enquêtes correspondantes, avec une hausse marquée en Grèce, en Estonie, en Irlande et au Portugal. La part de la population concernée dépassait 6 % en 2014 en Lettonie, en Estonie, en Grèce, en Roumanie, en Pologne et en Italie (principalement en raison des coûts en Lettonie, en Grèce, en Roumanie et en Italie, et en raison des délais d'attente en Estonie et en Pologne). En revanche, ce ratio a enregistré une baisse notable en Lettonie ainsi que dans d'autres États membres où la part des besoins non satisfaits était relativement importante comme en Roumanie, en Bulgarie et en Croatie. Dans l'ensemble, en dépit du fait que l'augmentation récente des besoins non satisfaits est liée au délai d'attente (voir graphique 29), les coûts

restent le principal obstacle. En moyenne, dans l'UE, 6,4 % des personnes vivant dans des ménages à faibles revenus (quintile inférieur) en 2014 ont signalé un besoin de soins de santé non satisfait, contre 1,5 % de celles qui vivent dans les ménages plus riches (quintile supérieur) et cet écart entre les quintiles de revenus s'est accentué depuis 2011. Ces chiffres sont à mettre en rapport avec la part substantielle des dépenses non remboursées⁴¹ dans les dépenses totales de santé dans un certain nombre de pays (graphique 30).

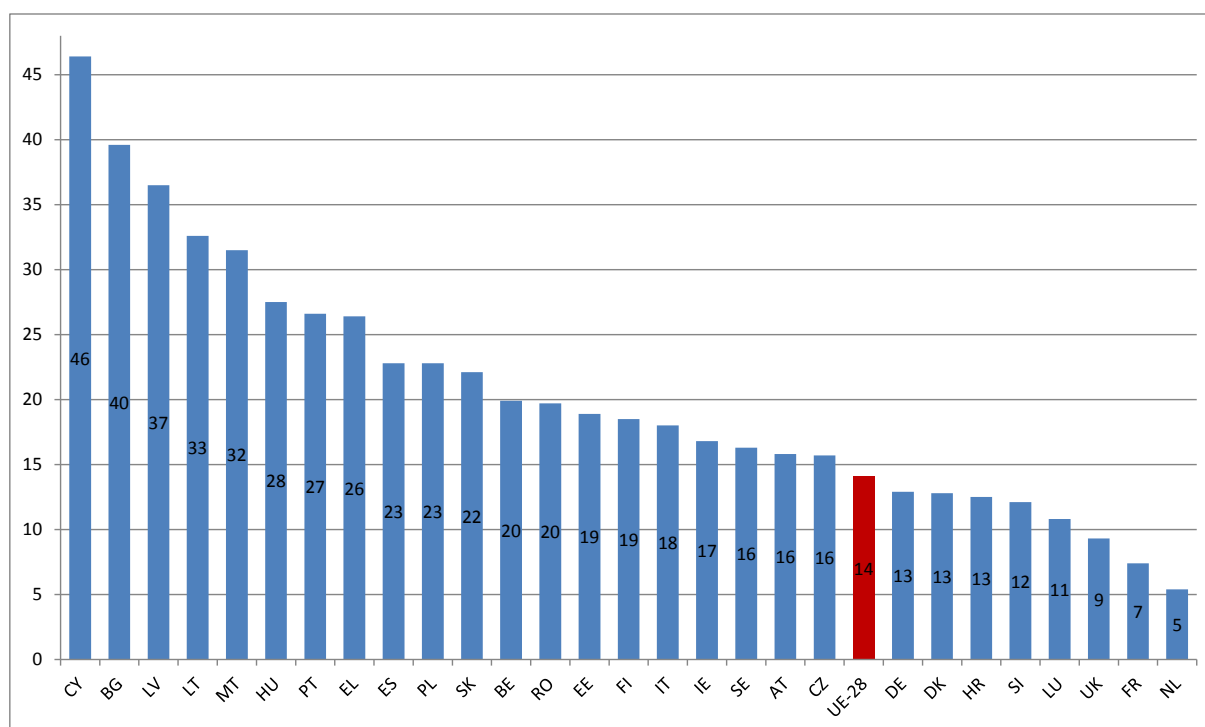
Graphique 29: Besoins auto-déclarés d'examen médical non satisfaits, 2011 et 2014



Source: Eurostat, SRCV-UE.

⁴¹ Les dépenses non remboursées correspondent au copaiement prévu par les différentes caisses d'assurance présentes dans le système de soins de santé et aux dépenses non remboursées (et autres paiements directs) pour des biens et des services acquis par un ménage en tant que payeur direct et final.

Graphique 30: Dépenses médicales non remboursées en % des dépenses actuelles de santé, 2013



Source: Eurostat, données sur la santé de l'OCDE et de l'OMS et calculs des services de la Commission. Voir Commission européenne (2016), Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability, octobre 2016.

2.4.2 Stratégies adoptées

Un certain nombre d'États membres ont mis en place des réformes visant à prendre en considération les questions liées à la portée et à l'adéquation des prestations sociales ainsi qu'à leur lien avec l'activation, conformément aux principes d'inclusion active. L'Estonie a augmenté l'allocation de chômage de 10 %. Par ailleurs, elle a introduit une nouvelle procédure visant à évaluer la capacité de travail et un ensemble plus vaste de mesures d'activation conçues pour favoriser la réintégration sur le marché du travail. L'Italie a étendu la couverture et la durée de l'assurance-chômage et a révisé les modalités d'activation et de conditionnalité. Les allocations de chômage sont devenues plus inclusives, plus extensives et plus durables. Le régime d'assistance-chômage, temporaire à l'origine, a été rendu permanent. De plus, l'octroi des allocations est désormais subordonné à la signature d'un contrat «d'inclusion active». L'Italie a également étendu au territoire national une mesure contre la pauvreté appelée SIA (soutien à l'inclusion active) combinant un soutien économique et des programmes d'activation dans le cadre d'un plan national de lutte contre la

pauvreté et l'exclusion sociale. La France a augmenté le montant du revenu minimal pour les non actifs de 2 % en septembre 2015. Elle a également fusionné deux dispositifs de soutien des salaires en une prime unique dans le but de renforcer sa composante activation et d'accroître son adoption par les ménages au bas de l'échelle des salaires. La Croatie a revalorisé de 15 % le montant de la prestation de revenu minimal garanti pour les personnes incapables de travailler, ainsi que pour les ménages monoparentaux. Le Danemark a accru les incitations pour que les chômeurs acceptent un emploi, ne serait-ce que pour une courte période. Malte met actuellement en place plusieurs mesures, notamment la diminution progressive des prestations pour les personnes entrant sur le marché de l'emploi, ainsi que des prestations liées à l'exercice d'un emploi. En Slovaquie, l'abaissement des cotisations sociales en 2015 a contribué à contenir les coûts salariaux et a incité les bas salaires à travailler.

D'autres États membres ont cherché à garantir l'inclusion sociale de ceux qui ne peuvent pas travailler. La Grèce a adopté la stratégie nationale d'inclusion sociale pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et la discrimination. La Roumanie envisage de créer des équipes d'intervention intégrée pour les communautés marginalisées et met en œuvre un ensemble global de mesures de lutte contre la pauvreté.

Plusieurs États membres ont pris des mesures visant à favoriser l'accès à des services sociaux de qualité. La Bulgarie met actuellement en place des centres pour l'emploi et l'assistance sociale qui constituent un nouveau modèle de services sociaux et d'emploi intégrés. La Croatie travaille à l'instauration de «guichets uniques» devant servir de point administratif unique pour la fourniture de services sociaux.

Un certain nombre d'États membres ont entrepris des réformes dans le domaine de l'offre de logements, en vue d'améliorer la situation en la matière pour les personnes défavorisées et de promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre. La République tchèque a introduit une nouvelle loi visant à faciliter l'accès aux logements sociaux pour les groupes défavorisés. L'Espagne a adopté une stratégie globale en faveur des personnes sans-abri pour 2015-2020, qui comprend des objectifs concrets pour prévenir et diminuer le sans-abrisme et lutter contre les conséquences sociales des expulsions. Des objectifs en matière de politique du logement ont également émergé dans le cadre de stratégies intégrées de politique sociale et de lutte contre la pauvreté. Dans le contexte de son plan national de lutte contre la pauvreté, la

Roumanie a mis en place une série de mesures visant à fournir un filet de sécurité aux populations les plus pauvres, suivant une approche coordonnée et unique. Ces mesures prévoient notamment des subventions pour rénover les logements dans un état critique. En Espagne, le nouveau plan intégré de soutien aux familles vise également à englober des initiatives en matière de logement. En vue d'améliorer l'accessibilité économique des logements, l'Irlande a instauré en juillet 2016 le paiement de l'aide au logement, qui est une forme de soutien au logement social pour des personnes ayant un besoin de logement à long terme. Les Pays-Bas ont présenté un ensemble de mesures visant à contrôler les augmentations de loyer et à faciliter globalement le passage de logements sociaux à des locations privées pour les personnes disposant d'un revenu supérieur au seuil requis pour l'accès à un logement social.

De nombreux États membres ont également pris des mesures pour améliorer la fourniture de services de garde d'enfants abordables, accessibles et de qualité. Le Portugal a annoncé qu'il mettra en place en 2019 une garantie d'éducation et d'accueil des jeunes enfants pour les enfants à partir de trois ans. De même, la République tchèque a introduit en avril 2015 une année obligatoire de préscolarisation. En septembre 2015, la participation aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants a été rendue obligatoire en Hongrie et, à compter de 2016, l'enseignement préprimaire sera obligatoire pour tous les enfants de six ans en Lituanie. La loi sur l'accueil de la petite enfance (Childcare Act), adoptée en mars 2016 au Royaume-Uni, offrira 15 heures supplémentaires de services gratuits de garde pour les enfants âgés de trois et quatre ans dont les parents travaillent, en plus des 15 heures proposées dans le cadre de la fourniture universelle existante de services gratuits de garde. La Roumanie a déjà adopté une loi ayant pour but d'améliorer l'accès des enfants issus de familles défavorisées à l'enseignement préscolaire en mettant à disposition des bons pour les jardins d'enfants.

D'importantes réformes des soins de santé ont été mises en œuvre dans les États membres de l'UE, avec les objectifs suivants: encourager la fourniture de services de soins de santé primaires efficaces et faciliter l'accès à ces derniers, rationaliser et renforcer la viabilité des soins hospitaliers et spécialisés, et améliorer l'accès à des médicaments abordables utilisés de manière efficiente. La lutte contre la fragmentation des services et la réorganisation des modalités de gouvernance constituent d'autres volets des mesures prises dans le but d'améliorer l'accès aux services de santé, en plus des efforts visant

à garantir un niveau satisfaisant d'effectifs comme condition préalable à un système de santé performant. La République tchèque, la Lituanie et la Lettonie ont accompli des efforts pour accroître la transparence des procédures et la disponibilité des informations, ainsi que pour améliorer les droits des patients et le choix des prestataires de soins de santé et pour réduire les délais d'attente pour les services de soins de santé. La Bulgarie, l'Allemagne, la Roumanie et la Slovaquie mettent actuellement en œuvre des réformes des soins hospitaliers, avec notamment pour objectifs de lier le financement des hôpitaux aux résultats obtenus, de développer les soins ambulatoires et de revoir les modalités de passation des marchés de manière à garantir un meilleur rapport coût/efficacité. La Bulgarie, la République tchèque, l'Allemagne, l'Espagne et le Portugal ont instauré des mesures visant à réduire le coût des médicaments et des fournitures médicales grâce à la centralisation de leur système de passation des marchés ou au recours accru aux médicaments génériques. Pour compenser la pénurie de personnels de santé liée au vieillissement et aux difficultés de recrutement ou de fidélisation des travailleurs, l'Estonie et la Lettonie ont adopté des mesures visant à proposer des augmentations de salaires et à favoriser le développement professionnel et de meilleures conditions de travail afin d'augmenter l'attrait du secteur des soins de santé.

Poussés par le vieillissement de leur population, certains États membres ont pris des mesures pour améliorer l'efficacité, la qualité et l'accès aux services de soins de longue durée, tout en assurant la viabilité des finances publiques. Un accent particulier est mis sur le maintien de l'autonomie des personnes âgées aussi longtemps que possible, notamment grâce à des services de proximité, de soins à domicile et de prévention. Les États membres s'attaquent aussi à la fragmentation des services et au problème du financement. Par exemple, la Slovénie renforce actuellement sa loi sur les soins de longue durée qui accroît l'intégration des soins et introduit une nouvelle méthode pour l'organisation et le financement des systèmes de soins de longue durée. L'Allemagne a adopté une réforme de l'assurance soins de longue durée qui comprend un changement fondamental dans la définition de la formule «nécessitant des soins» et sera mise en œuvre à partir de 2017. Le Luxembourg a proposé une nouvelle réforme de l'assurance dépendance qui devrait permettre de simplifier les procédures, de garantir une plus grande souplesse et de mettre davantage l'accent sur les besoins individuels grâce à une nouvelle liste de catégories de dépendance et d'aide. De même, les mesures visant à améliorer le soutien aux aidants proches, examinées ci-dessus au

point 2.2.2, constituent un élément supplémentaire important des efforts consentis pour réformer les systèmes de soins de longue durée.

Les réformes des pensions adoptées par les États membres entre 2015 et 2016 témoignent d'une prise de conscience croissante de la nécessité d'associer les réformes visant à renforcer la viabilité à des mesures d'accompagnement pour préserver l'adéquation des pensions. Les grandes orientations des réformes depuis la crise financière ont mis l'accent sur la maîtrise des coûts liés au vieillissement de la population, grâce au relèvement de l'âge de la retraite, au resserrement des conditions d'accès et à la révision du calcul des prestations. Par conséquent, en 2015, les projections de dépenses ont prévu pour la première fois une diminution à long terme des dépenses de pension dans la plupart des États membres (- 0,2 pp du PIB en moyenne entre 2013 et 2060). On peut également observer que l'adéquation dépend de plus en plus de carrières longues et stables conduisant à une pension complète, ou d'économies supplémentaires et de garanties minimales.

Dans ce contexte, les dernières réformes adoptées par les États membres montrent une image plus diversifiée, allant de relèvements supplémentaires de l'âge de la pension dans les pays où la viabilité demeure un défi à des mesures telles que des garanties minimales et une indexation plus favorable. La Belgique a adopté un train complet de mesures de réforme, avec notamment une augmentation de l'âge du départ à la retraite, des exigences de carrière plus longues et un accès plus restreint à la retraite anticipée. En Finlande, un nouveau système de pension entrera en vigueur en 2017. La réforme du système des pensions permettra d'établir un lien entre l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie et vise à encourager l'allongement de la vie professionnelle. D'autres États membres (Croatie, Slovénie) ont présenté des trains de réformes qui doivent encore être finalisés et adoptés. On assiste à un assouplissement de plus en plus fréquent des règles en matière de retraite afin de faciliter l'allongement de la vie professionnelle, comme en témoignent les dispositions adoptées aux Pays-Bas, en Autriche et en Slovénie. Plusieurs États membres se sont efforcés d'améliorer la protection des pensionnés à bas revenus, par l'introduction ou l'augmentation des pensions minimales (République tchèque, Slovaquie) et/ou par des prestations complémentaires ciblées (République tchèque, Estonie, Suède). La Lettonie a adapté les règles d'accumulation des droits à pension pour protéger les droits au cours de la crise économique, tandis que la Lituanie a révisé les règles d'indexation et que le Portugal a recommencé à indexer les basses et moyennes pensions. En revanche, la Grèce a décidé de geler les pensions en cours de

versement et a révisé les règles de calcul pour améliorer la viabilité du système des pensions. En ce qui concerne les pensions complémentaires, la Belgique et la France ont pris des mesures en vue d'améliorer la viabilité à long terme des régimes de pension complémentaire, tandis que certains États membres (Danemark, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie) ont présenté des plans de réforme des pensions complémentaires, qui doivent encore être finalisés et adoptés. La République tchèque a achevé le démantèlement du système légal de retraite par capitalisation.

En ce qui concerne les personnes handicapées, plusieurs États membres ont pris des mesures pour accroître leur participation au marché du travail. L'Estonie a mis en place, le 1^{er} juillet 2016, des quotas pour l'emploi dans l'administration publique et a fixé un objectif d'emploi de 1 000 personnes handicapées dans le secteur public d'ici à 2020. L'Irlande a adopté une stratégie globale en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour la période 2015-2024, qui prévoit notamment que l'objectif d'emploi de 3 % de personnes handicapées dans le secteur public augmente progressivement pour atteindre 6 % d'ici à 2024. Par ailleurs, le gouvernement a commencé à financer un service de soutien aux employeurs géré par les pairs et une ligne d'assistance téléphonique sur le handicap.

Les États membres ont également mis en place des mesures ciblées pour favoriser l'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché du travail et dans la société. Une description détaillée des mesures susvisées figure au point 2.2.2.

Annexe 1 - Tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi par comparaison avec les moyennes de l'UE

	Taux de chômage			Chômage des jeunes						Croissance réelle du revenu disponible brut des ménages		Taux de risque de pauvreté (18-64 ans)			Inégalités - S80/S20		
				Taux de chômage des jeunes			Jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET)										
	Changement sur un an (S1.2015-S1.2016)	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Changement sur un an EM/UE	Changement sur un an (S1.2015-S1.2016)	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Changement sur un an EM/UE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Changement sur un an EM/UE	Changement sur un an (2014-2015)	Changement sur un an EM/UE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Changement sur un an EM/UE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de l'UE	Changement sur un an EM/UE
UE28 (pondéré)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE19 (pondéré)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE28 (non pondéré)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
ZE19 (non pondéré)	-0,9	1,1	0,1	-1,5	2,8	0,2	-0,5	-0,5	0,0	2,0	-0,3	0,0	-1,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
BE	-0,4	-0,4	0,6	-0,6	1,8	1,2	0,2	0,2	0,7	:	:	-0,5	-3,5	-0,6	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-0,7	-0,9	-6,0	-2,6	-4,3	-0,9	7,3	-0,4	:	:	-0,9	0,8	-1,0	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-4,6	-0,4	-3,2	-8,6	-1,5	-0,6	-4,5	-0,1	3,2	0,8	-0,1	-8,2	-0,2	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-2,7	0,7	0,8	-7,6	2,5	0,4	-5,8	0,9	7,3	5,0	0,0	-3,4	-0,1	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-4,4	0,5	0,0	-11,9	1,8	-0,2	-5,8	0,3	2,5	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-2,1	1,0	1,7	-4,8	3,5	-0,9	-1,2	-0,4	:	:	-1,5	0,7	-1,6	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	15,1	-0,8	-1,2	30,6	0,6	-1,9	5,2	-1,4	:	:	-1,0	5,3	-1,1	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	11,6	-1,6	-4,0	26,8	-2,2	-1,5	3,6	-1,0	2,1	-0,3	-0,1	5,6	-0,2	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	1,4	0,6	-0,1	5,6	1,7	0,6	0,0	1,1	1,7	-0,7	0,2	-3,8	0,1	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	5,1	-1,8	-12,0	12,4	-10,2	-0,8	6,5	-0,3	:	:	0,0	0,7	-0,1	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	2,9	0,3	-4,2	18,5	-2,5	-0,7	9,4	-0,2	0,8	-1,5	0,1	2,6	0,0	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	4,1	-2,0	-5,9	9,0	-4,2	-1,7	3,3	-1,2	-0,8	-3,2	2,5	-1,3	2,4	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	1,0	0,8	2,0	-1,5	3,7	-1,5	-1,5	-1,0	4,8	2,5	0,2	1,4	0,1	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-0,4	0,0	-3,0	-4,3	-1,3	-0,7	-2,8	-0,2	2,8	0,5	1,9	2,3	1,8	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-2,4	0,9	-0,2	-1,6	1,6	-0,1	-5,8	0,4	:	:	-0,9	-2,3	-1,0	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-3,3	-0,8	-4,7	-5,2	-2,9	-2,0	-0,4	-1,5	2,0	-0,3	0,6	-1,7	0,5	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-3,8	0,3	-1,5	-9,3	0,3	-0,1	-1,6	0,4	:	:	-0,1	-4,1	-0,2	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-2,3	0,4	0,1	-7,8	1,9	-0,8	-7,3	-0,3	3,2	0,9	0,7	-4,1	0,6	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-2,7	1,3	1,2	-7,9	3,0	-0,2	-4,5	0,3	0,3	-2,0	0,1	-4,2	0,0	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-2,4	-0,4	-3,1	-0,9	-1,4	-1,0	-1,0	-0,5	:	:	0,9	0,4	0,8	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	3,0	-0,3	-3,0	10,1	-1,2	-1,0	-0,7	-0,5	1,7	-0,6	-0,3	1,6	-0,4	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-0,5	-0,2	-1,4	-3,6	0,4	0,1	-2,5	0,6	2,1	-0,2	-0,1	-3,6	-0,2	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	1,4	-0,8	-3,7	3,9	-1,9	0,9	1,7	1,4	4,0	1,7	-0,7	-5,6	-0,8	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	0,3	0,8	-0,9	2,2	0,8	0,4	-1,4	0,9	1,0	-1,3	0,2	-4,5	0,1	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-1,8	0,2	-2,2	-0,1	-0,4	-0,5	-5,3	0,0	2,5	0,2	-0,9	-3,4	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-3,8	0,4	-2,2	-5,6	-0,4	-0,8	-0,9	-0,3	3,3	1,0	0,1	-1,5	0,0	0,1	0,0	0,1

Source: Eurostat, EFT, comptes nationaux et SRCV-UE (calculs de la DG EMPL).

Pour chaque indicateur, sauf pour la croissance réelle du revenu disponible brut des ménages (RDBM), représentée en valeur monétaire, les trois colonnes correspondent i) au changement en glissement annuel en termes absolus (points de pourcentage), ii) à la différence par rapport aux taux moyens de l'UE (ou de la zone euro) de la même année et

iii) au changement en glissement annuel pour le pays par rapport au changement en glissement annuel au niveau de l'UE ou de la zone euro (cet élément indique si la situation du pays se détériore ou s'améliore plus vite que celle des autres pays de l'UE ou de la zone euro et met en évidence la dynamique de la divergence ou de la convergence socioéconomique). S1 se rapporte au premier semestre et repose sur des données trimestrielles corrigées des variations saisonnières. Ruptures dans les séries NEET pour l'Espagne (2014), la France (2014), la Hongrie (2015) et le Luxembourg (2015). Ruptures dans les séries TDRP et S80/S20 pour l'Estonie (2014) et le Royaume-Uni (2015). Les chiffres TDRP et S80/S20 sont provisoires pour NL.

Au 26 octobre 2016, les indications de l'importance statistique des changements et des différences par rapport à la moyenne de l'UE des indicateurs TDRP et S80/S20 ne sont pas encore disponibles.

Annexe 2 - Tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi par comparaison avec les moyennes de la zone euro

	Taux de chômage			Chômage des jeunes						Croissance réelle du revenu disponible brut des ménages		Taux de risque de pauvreté (18-64 ans)			Inégalités -S80/S20		
				Taux de chômage des jeunes			Jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET)										
	Changement sur un an (\$1.2015-\$1.2016)	Écart par rapport à la zone euro	Changement sur un an EM/ ZE	Changement sur un an (\$1.2015-\$1.2016)	Écart par rapport à la moyenne de la zone euro	Changement sur un an EM/ ZE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de la zone euro	Changement sur un an EM/ ZE	Changement sur un an (2014-2015)	Changement sur un an EM/ ZE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de la zone euro	Changement sur un an EM/ ZE	Changement sur un an (2014-2015)	Écart par rapport à la moyenne de la zone euro	Changement sur un an EM/ ZE
UE28 (pondéré)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ZE19 (pondéré)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
UE28 (non pondéré)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
ZE19 (non pondéré)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~	~	0,0	~	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,7	-0,5	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,6	-0,9	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-6,1	-0,4	-3,2	-10,8	-1,9	-0,6	-4,7	-0,2	3,2	1,3	-0,1	-8,4	-0,1	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-4,2	0,7	0,8	-9,8	2,1	0,4	-6,0	0,8	7,3	5,5	0,0	-3,6	0,0	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-5,9	0,5	0,0	-14,1	1,4	-0,2	-6,0	0,2	2,5	0,7	0,1	-0,1	0,1	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,5	-1,5	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-1,9	-0,5	-4,1	-3,9	-2,8	-0,9	2,1	-0,5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	13,6	-0,8	-1,2	28,4	0,2	-1,9	5,0	-1,5	:	:	-1,0	5,1	-1,0	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	10,1	-1,7	-4,0	24,5	-2,6	-1,5	3,4	-1,1	2,1	0,2	-0,1	5,4	-0,1	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	-0,1	0,6	-0,1	3,3	1,3	0,6	-0,2	1,0	1,7	-0,2	0,2	-4,0	0,2	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	1,4	0,2	-4,2	16,3	-2,9	-0,7	9,2	-0,3	0,8	-1,0	0,1	2,4	0,1	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	2,6	-2,0	-5,9	6,7	-4,5	-1,7	3,1	-1,3	-0,8	-2,7	2,5	-1,5	2,5	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	-0,5	0,8	2,0	-3,8	3,3	-1,5	-1,7	-1,1	4,8	3,0	0,2	1,2	0,2	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-1,9	-0,1	-3,0	-6,6	-1,7	-0,7	-3,0	-0,3	2,8	1,0	1,9	2,1	1,9	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,5	-0,9	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-4,8	-0,9	-4,7	-7,4	-3,3	-2,0	-0,6	-1,6	2,0	0,2	0,6	-1,9	0,6	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,3	-0,1	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-3,8	0,3	0,1	-10,1	1,5	-0,8	-7,5	-0,4	3,2	1,4	0,7	-4,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-4,2	1,3	1,2	-10,2	2,6	-0,2	-4,7	0,2	0,3	-1,6	0,1	-4,4	0,1	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,2	0,9	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	1,5	-0,4	-3,0	7,8	-1,6	-1,0	-0,9	-0,6	1,7	-0,1	-0,3	1,4	-0,3	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9	-0,4	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-2,1	-0,3	-1,4	-5,9	0,0	0,1	-2,7	0,5	2,1	0,3	-0,1	-3,8	-0,1	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	-0,1	-0,9	-3,7	1,6	-2,3	0,9	1,5	1,3	4,0	2,2	-0,7	-5,8	-0,7	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	-1,2	0,7	-0,9	-0,1	0,4	0,4	-1,6	0,8	1,0	-0,8	0,2	-4,7	0,2	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-3,3	0,2	-2,2	-2,4	-0,8	-0,5	-5,5	-0,1	2,5	0,7	-0,9	-3,6	-0,9	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-5,3	0,4	-2,2	-7,9	-0,8	-0,8	-1,1	-0,4	3,3	1,5	0,1	-1,7	0,1	0,1	0,0	0,1

Source: Eurostat, EFT, comptes nationaux et SRCV-UE (calculs de la DG EMPL). Voir annexe 1 pour des précisions.

Annexe 3 - Tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi en valeurs absolues sur trois années consécutives

	Taux de chômage			Chômage des jeunes						Croissance réelle du revenu disponible brut des ménages			Taux de risque de pauvreté (18-64 ans)			Inégalités - S80/S20		
				Taux de chômage des jeunes			Jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation (NEET)											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
UE28 (pondéré)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,4	17,1	17,2	5,0	5,2	5,2
ZE19 (pondéré)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,8	17,4	17,4	5,0	5,2	5,2
UE28 (non pondéré)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,6	16,2	16,2	4,8	5,0	5,1
ZE19 (non pondéré)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7		17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Source: Eurostat, EFT, comptes nationaux et SRCV-UE (calculs de la DG EMPL). Voir annexe 1 pour des précisions.

Annexe 4 - Note méthodologique sur la détermination des tendances et des niveaux dans le tableau de bord

À la mi-2015, la Commission européenne et les États membres ont discuté des moyens d'améliorer, dans la perspective de la version suivante du rapport conjoint sur l'emploi, l'analyse, la lecture et l'interprétation du tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi, en abordant en particulier la question du développement d'une méthodologie pour évaluer les performances de chaque pays sur la base du tableau. Il a été convenu que la méthodologie à appliquer devrait donner les moyens de fournir, pour chaque indicateur, une mesure de la position relative de chaque État membre, suivant sa note pour cet indicateur (cote) comparée à la répartition de celles de l'UE. La méthodologie à mettre en œuvre doit s'appliquer tant aux niveaux annuels (les niveaux) qu'aux variations sur l'espace d'une année (les variations) et permettre ainsi de réaliser une évaluation globale de la performance de l'État membre concerné.

Pour atteindre cet objectif, il est possible d'appliquer une approche qui est simple et d'usage courant. Elle implique d'analyser, pour chaque indicateur, la distribution respective des niveaux et des variations et de détecter, parmi les résultats observés (cotes des États membres), ceux qui présentent un écart significatif par rapport à la tendance commune, autrement dit, en termes statistiques, de repérer les éléments isolés qui, dans la répartition des cotes des pays de l'UE par rapport à cet indicateur, apparaissent comme des «points isolés».

Pour appliquer cette démarche, il est opportun, avant de procéder à l'analyse, de convertir, pour chaque indicateur, les cotes des États membres en cotes normalisées (également dénommées «cotes z»), qui offrent l'avantage de donner le moyen d'unifier des modes de mesure différents et, ainsi, la possibilité d'appliquer un seul et même étalon à tous les indicateurs.

Cette opération s'effectue par l'homogénéisation, pour chaque indicateur, des valeurs brutes, tant des niveaux que des variations, au moyen de la formule suivante:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average } (MS \text{ indicator})]}{\text{standard deviation } (MS \text{ indicator})}$$

Grâce à cette approche, il devient possible d'exprimer la valeur brute d'indicateur de chaque État membre en un multiple de l'écart-type que représente sa déviation par rapport à la moyenne. La performance de chaque État membre peut alors être évaluée et classée sur la base des cotes z ainsi obtenues, par confrontation avec une grille de seuils prédéfinis, qu'il est possible de définir sous la forme de multiples de l'écart-type. Il convient de noter qu'une méthodologie analogue a déjà été arrêtée et utilisée antérieurement, dans le contexte du cadre d'évaluation LIME⁴².

Dans cette démarche, l'enjeu le plus important consiste à définir les seuils de démarcation. Étant donné qu'il n'est pas possible de formuler d'hypothèse paramétrique quant à la distribution des valeurs brutes observées pour les indicateurs d'emploi⁴³, on recourt habituellement à une «règle générale» pour déterminer ces seuils. Suivant l'analyse des

⁴² Commission européenne (2008), «The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth», European Economy Occasional Papers n. 41/2008.

⁴³ Les tests de normalité et de répartition en T auxquels il a été procédé ont amené à rejeter toute hypothèse distributionnelle.

indicateurs clés qui sont utilisés dans le tableau de bord et si l'on considère que la performance est d'autant meilleure que les indicateurs de chômage, d'exclusion sociale et du nombre de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET) (à l'exception du RDBM) sont faibles, il a été convenu de considérer que⁴⁴:

1. toute cote inférieure à -1 constitue une très bonne performance;
2. toute cote comprise entre -1 et -0,5 constitue une bonne performance;
3. toute cote comprise entre -0,5 et 0,5 constitue une performance neutre;
4. toute cote comprise entre 0,5 et 1 constitue une mauvaise performance;
5. toute cote supérieure à 1 constitue une très mauvaise performance⁴⁵.

La méthodologie qui est ici suggérée doit évaluer la performance de chaque État membre pour l'ensemble des indicateurs, du point de vue des niveaux comme des variations. Cette étape aboutira donc, pour chacun des indicateurs, à évaluer les cotes des États membres pour les niveaux comme pour les variations, suivant les cinq critères tels qu'exposés dans le tableau 1 ci-après:

Tableau 1: Suggestion de valeurs de seuil pour les cotes z

valeurs de seuil pour les cotes z					
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	(inférieure à)	(inférieure à)	(entre)	(supérieure à)	(supérieure à)
	Analyse				
Niveaux	Très faibles	Faibles	Correspondant à la moyenne	Élevés	Très élevés
Variations	Beaucoup plus faibles que la moyenne	Plus faibles que la moyenne	Correspondant à la moyenne	Plus élevées que la moyenne	Beaucoup plus élevées que la moyenne

⁴⁴ Les différents paramètres des seuils de démarcation ont été soumis à discussion au sein du groupe de travail. La proposition traduit les résultats de ce processus.

⁴⁵ Dans une situation normale, les seuils de démarcation retenus correspondent grosso modo à 15 %, 30 %, 50 %, 70 % et 85 % de la distribution cumulative.

Si l'on combine l'évaluation des niveaux et celle des variations, la performance générale d'un pays selon chaque indicateur peut être rangée dans l'une des sept catégories suivantes. Le système de codes de couleur se retrouve dans les graphiques 1, 14, 15, 27 et 28.

Meilleurs éléments	cote inférieure à -1,0 pour les niveaux et à 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Mieux que la moyenne	cote comprise entre -1,0 et -0,5 pour les niveaux et moins de 1 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et moins de -1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont supérieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation s'améliore ou ne se détériore pas beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Bien, mais à surveiller	cote inférieure à -0,5 pour les niveaux et supérieure à 1 pour les variations <i>et</i> présence d'une variation supérieure à zéro ⁴⁶	États membres dont les niveaux sont supérieurs ou nettement supérieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
Autour de la moyenne / neutre	cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et -1,0 et 1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux se situent se situent autour de la moyenne et dont la situation ne s'améliore, ni ne se détériore plus vite que la moyenne de l'UE
Faible mais en voie d'amélioration	cote supérieure à 0,5 pour les niveaux et inférieure à -1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont inférieurs ou très inférieurs à la moyenne de l'UE mais dont la situation s'améliore beaucoup plus vite que la moyenne de l'UE
À surveiller	cote comprise entre 0,5 et 1,0 pour les niveaux et supérieure à -1,0 pour les variations <u>ou</u> cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les niveaux et supérieure à 1,0 pour les variations	Cette catégorie rassemble deux cas de figure distincts: i) États membres dont les niveaux sont inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas suffisamment vite et ii) des États membres dont les niveaux se situent dans la moyenne de l'UE mais dont la situation se détériore nettement plus vite que la moyenne de l'UE
Situations critiques	cote supérieure à 1,0 pour les niveaux et à -1,0 pour les variations	États membres dont les niveaux sont nettement inférieurs à la moyenne de l'UE et dont la situation se détériore ou ne s'améliore pas avec suffisamment de rapidité

En ce qui concerne le revenu disponible brut des ménages (RDBM), qui n'est présenté que sous l'angle de la variation, la classification utilisée est la suivante (voir graphique 26):

⁴⁶ Ce dernier critère évite à l'État membre présentant un niveau «faible» ou «très faible» d'être rangé dans la catégorie «en voie de détérioration» lorsqu'il présente une variation qui, bien que «beaucoup plus élevée que la moyenne», continue à décroître.

Meilleurs éléments	cote supérieure à 1,0 pour les variations	États membres présentant des variations nettement supérieures à la moyenne de l'UE
Mieux que la moyenne	cote comprise entre 1,0 et 0,5 pour les variations	États membres présentant des variations supérieures à la moyenne de l'UE
Autour de la moyenne / neutre	cote comprise entre -0,5 et 0,5 pour les variations	États membres présentant des variations situées autour de la moyenne
À surveiller	cote comprise entre -0,5 et -1,0 pour les variations	États membres présentant des variations inférieures à la moyenne de l'UE
Situations critiques	cote inférieure à -1,0 pour les variations <i>et</i> présence d'une variation négative en RDBM ⁴⁷	États membres présentant des variations nettement inférieures à la moyenne de l'UE

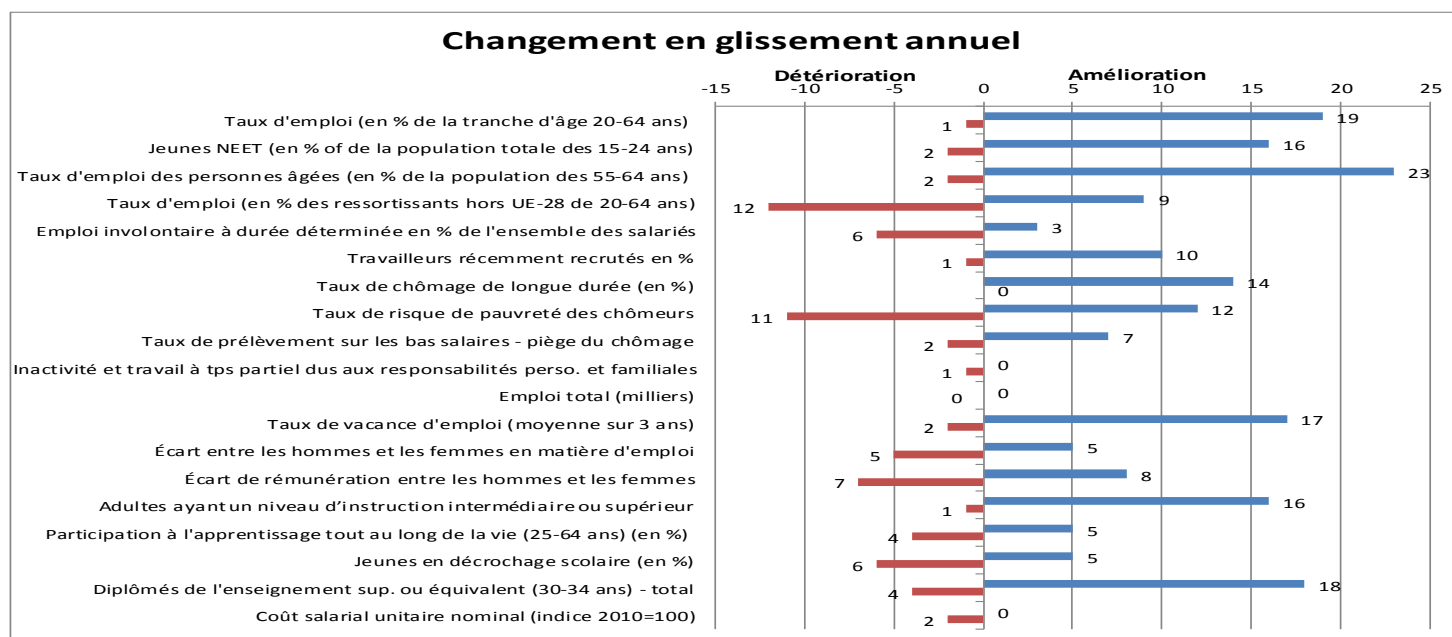
Tableau résumé des seuils de démarcation

		Très faibles	Faibles	Correspondant à la moyenne	Élevés	Très élevés
TC	Niveaux	inférieurs à 4,4 %	inférieurs à 6,6 %	entre 6,6 % et 11,1 %	supérieurs à 11,1 %	supérieurs à 13,4 %
	Variations	inférieures à -1,9 pp	inférieures à -1,4 pp	entre -1,4 pp et -0,6 pp	supérieures à -0,6 pp	supérieures à -0,2 pp
TCJ	Niveaux	inférieurs à 9,7 %	inférieurs à 15,0 %	entre 15,0 % et 25,6 %	supérieurs à 25,6 %	supérieurs à 31,0 %
	Variations	inférieures à -5,2 pp	inférieures à -3,7 pp	entre -3,7 pp et -0,8 pp	supérieures à -0,8 pp	supérieures à 0,7 pp
NEET	Niveaux	inférieurs à 7,3 %	inférieurs à 9,5 %	entre 9,5 % et 13,9 %	supérieurs à 13,9 %	supérieurs à 16,1 %
	Variations	inférieures à -1,3 pp	inférieures à -0,9 pp	entre -0,9 pp et -0,1 pp	supérieures à -0,1 pp	supérieures à 0,3 pp
RDBM	Variations	inférieures à 0,7 %	inférieures à 1,7 %	entre 1,7 % et 3,6 %	supérieures à 3,6 %	supérieures à 4,6 %
TDRP (18-64 ans)	Niveaux	inférieurs à 12,6 %	inférieurs à 14,4 %	entre 14,4 % et 18,0 %	supérieurs à 18,0 %	supérieurs à 19,8 %

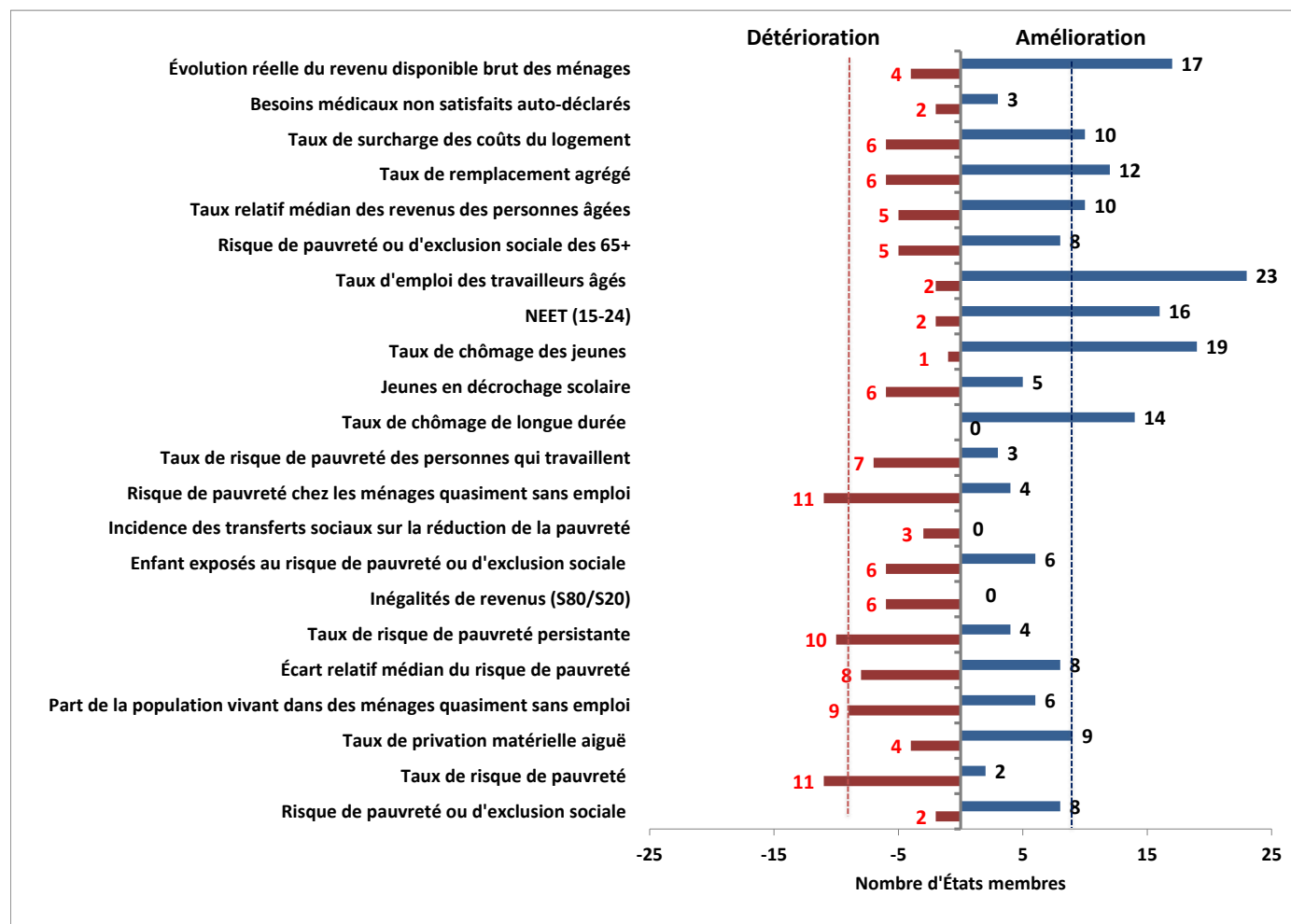
⁴⁷ Ce dernier critère évite à l'État membre présentant une augmentation du RDBM d'être signalé comme étant dans une «situation critique»

	Variations	inférieures à -0,8 pp	inférieures à -0,4 pp	entre -0,4 pp et 0,4 pp	supérieures à 0,4 pp	supérieures à 0,8 pp
Ratio S80/S20	Niveaux	inférieurs à 3,7	inférieurs à 4,4	entre 4,4 et 5,8	supérieurs à 5,8	supérieurs à 6,4
	Variations	inférieures à -0,3	inférieures à -0,1	entre -0,1 et 0,3	supérieures à 0,3	supérieures à 0,4

Annexe 5: Tableau synthétique des «tendances en matière d'emploi à suivre» et nombre d'États membres présentant une détérioration ou une amélioration statistiquement significative, recensés par le relevé des résultats en matière d'emploi pour 2016; changement 2015-2014



Annexe 6: Tableau synthétique des «tendances sociales à suivre» et nombre d'États membres présentant une détérioration ou une amélioration statistiquement significative, recensés par le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale pour 2016; changement 2014-2013



Note: pour les indicateurs fondés sur SRCV-UE, les changements se rapportent généralement à 2012-2013 pour les indicateurs de revenu et d'intensité du travail des ménages et à 2013-2014 pour la privation matérielle aiguë et les besoins de soins médicaux non satisfaits. Les changements dans le revenu disponible brut des ménages se rapportent à 2013-2014. Les indicateurs fondés sur l'EFT [taux de chômage de longue durée, taux de chômage des jeunes, NEET (15-24 ans), taux d'emploi (55-64 ans)] se rapportent à la période plus récente 2014-2015. Une mise à jour contenant des données plus récentes sera disponible dans la version finale du rapport conjoint sur l'emploi.