

## RÉUNION DES PRÉSIDENTS DES COMMISSIONS COMPÉTENTES EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE RECHERCHE ET D'INNOVATION

### Session I - La voie européenne vers un emploi stable et de qualité

#### Note thématique

Les données les plus récentes sur l'emploi en Europe soulignent une accentuation des criticités qui distinguent le marché européen du travail, dues à l'explosion, en 2008, de la crise économique encore en cours.

Au cours de ces dernières années, le marché du travail de l'Union européenne a montré de nombreuses limites et hétérogénéités.

En premier lieu, on constate le manque de coordination avec le système de l'enseignement et de la formation, qui rend difficile le passage de l'école au travail et la rencontre entre la demande de travail et les compétences requises.

Entre 2008 et 2011, le taux de chômage des personnes ayant un faible niveau d'instruction a augmenté de presque 3,8%, tandis qu'il a augmenté de 1,5% pour les personnes ayant un niveau élevé d'instruction. Les dernières données de l'OCDE confirment cette tendance et mettent en exergue que, en moyenne, plus de 80% des titulaires d'un diplôme universitaire exercent une activité de travail, par rapport à moins de 60% des adultes ayant un niveau d'instruction inférieur au baccalauréat. Le niveau atteint dans les études ne pèse pas uniquement sur le taux d'emploi, mais également sur les revenus du travail. En moyenne, les salaires des titulaires d'un diplôme universitaire sont 1,5% plus élevés que ceux des titulaires d'un baccalauréat, alors que les personnes n'ayant pas le baccalauréat gagnent 25% en moins, en moyenne, que les titulaires d'un baccalauréat. Cette tendance est confirmée par les dernières données OCDE. La crise a accentué cet écart des salaires: en 2008, la différence des rémunérations des travailleurs peu qualifiés était en moyenne de 75% dans les pays de l'OCDE et, en 2011, elle s'est accentuée atteignant 90%.

Deuxièmement, le marché européen du travail apparaît déséquilibré car, face à des marchés où l'on enregistre un excès d'offre de travail, il en existe d'autres où, en revanche, la demande n'est pas satisfaite. Malgré les taux de chômage élevés, dans 19 pays de l'Union européenne, au cours du deuxième trimestre 2013, on comptait 2,1 millions d'emplois vacants. Le chômage dans des secteurs en déclin cohabite avec la nouvelle demande de main d'œuvre dans les secteurs en croissance. Par conséquent, il est nécessaire de favoriser la mobilité des travailleurs d'un marché à un autre et de faciliter le processus de *job matchig* pour surmonter aussi bien les désalignements de compétences/diplômes

d'études que les désalignements régionaux/sectoriels qui caractérisent le marché du travail européen.

Troisièmement, beaucoup signalent le caractère inadéquat, dans de nombreux pays européens, des systèmes de placement et, par conséquent, on recommande de les améliorer. La transparence de l'accès au système et la comparabilité au niveau européen, aussi bien des offres de travail que, surtout, des demandes, présentées conformément à des standards communs, sont la condition préalable et nécessaire à la circulation effective des informations et à l'identification des emplois et des professionnalismes requis. Le panorama des réseaux européens de placement est extrêmement varié et présente différents degrés d'efficacité. En général, au cours des dernières décennies, on a assisté à une intégration de plus en plus grande des sujets privés dans le système. D'une part, cela garantit un éventail plus ample de canaux d'approche au marché du travail mais, d'autre part, si l'intégration avec le réseau public n'est pas complète, cela pourrait se traduire par une fragmentation supplémentaire du marché du travail, à cause de la circulation insuffisante des informations.

Les lignes directrices suivies par la politique européenne au cours des dernières années ont été basées surtout sur la nécessité de lutter contre le chômage des jeunes. En effet, c'est à ce filon que l'on peut reconduire l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), la Garantie pour la jeunesse, les financements consacrés à cet égard dans le cadre du Fonds social européen, les mesures pour l'amélioration des contenus de l'apprentissage et des stages.

La crise n'a pas frappé uniquement les jeunes, dont le taux de chômage a atteint, dans certaines régions de l'UE, des pointes de plus de 40% (en 2013, 24% dans la zone euro), mais également les travailleurs âgés pour qui le processus de reclassement est plus difficile. En effet, depuis 2008, on assiste à une forte hausse du taux de chômage de longue durée (en 2013, de 6% dans la zone euro) alors que, d'autre part, les systèmes de bien-être et les amortisseurs sociaux existants ne semblent pas en mesure d'éviter le risque, pour ces sujets, de tomber en-dessous du seuil de pauvreté.

Les mesures pour la création d'un réseau européen des services publics pour l'emploi, pour la réforme d'EURES, le réseau européen qui permet la rencontre entre l'offre et la demande de travail, pour améliorer la mobilité transfrontalière des travailleurs, et enfin, pour uniformiser les modalités de certification des compétences, s'adressent à l'ensemble des travailleurs dans le but d'améliorer leur employabilité.

Une autre limite apparue au cours des dernières années est la qualité du travail. En effet, rien qu'au cours de ces derniers mois, on a pu enregistrer une hausse, bien que modeste, du nombre de contrats de travail à temps plein. La majorité des nouveaux emplois créés à partir du milieu de l'année 2013 jusqu'à aujourd'hui sont des travaux à temps partiel ou à durée déterminée. La flexibilité



extrême semble être devenue la caractéristique des nouveaux emplois créés dans l'UE, mais leur persistance tout au long de la carrière professionnelle, nous pousse à parler plutôt de précarité.

Au vu de ces éléments, on constate l'exigence de favoriser les investissements dans l'instruction et dans la formation des travailleurs, dans le but de garantir un système permanent de mise à jour des compétences, afin de réduire, autant que possible, l'écart entre la demande et l'offre de travail.

La réduction du coïnc fiscal en faveur de la composante salariale, en revanche, est l'une des mesures cernées pour valoriser le travail de l'individu, en stimulant sa qualité et sa productivité.

Les politiques jusqu'ici adoptées au niveau de l'UE visent essentiellement à peser du côté de l'offre de travail, tandis que les mesures adoptées pour apporter des améliorations du côté de la demande de travail apparaissent encore peu incisives.

Il s'agit, par conséquent, de préciser si les politiques mises en œuvre jusqu'à présent ont effectivement été utiles pour atteindre les résultats nécessaires à récupérer la compétitivité. Il s'agit des points essentiels suivants :

- a) le renforcement des compétences des travailleurs. L'adoption de mesures efficaces est nécessaire, d'autant plus en considérant les effets du vieillissement progressif de la population sur la force de travail (également en termes de réduction de la force de travail), pour faire en sorte que l'économie européenne soit à nouveau compétitive à l'égard des pays concurrents ;
- b) l'apprentissage. Il s'agit d'évaluer quelles sont les expériences pouvant être prises comme référence, concernant l'apprentissage en tant que canal privilégié de liaison entre le système éducatif et l'entrée dans le monde du travail ;
- c) l'efficacité du système de placement. Il semble nécessaire de soutenir les réformes mises en œuvre par l'Union européenne dans ce domaine (par exemple, la réforme du réseau des services publics pour l'emploi et le réseau EURES) par un échange intense d'expériences nationales, afin de cerner les bonnes pratiques que l'on pourra utiliser pour développer l'efficacité de ces réseaux ;
- d) la mobilité des travailleurs. La rencontre entre l'offre et la demande de travail, la communication et l'interchange entre les marchés du travail des États membres, semblent nécessaires non seulement pour combler les déséquilibres actuels, mais ils semblent également fonctionnels à la création, à l'avenir, d'un marché unique européen du travail, capable de rivaliser à l'échelle mondiale, en entraînant les économies concurrentes vers leurs propres standards qualitatifs ;



- e) la résorption du chômage et la lutte contre le chômage de longue durée. Au cours des dernières années, le débat européen a été absorbé par la nécessité de lutter contre le phénomène, du chômage des couches plus jeunes de la force de travail, mais l'exclusion du marché du travail des personnes de plus de cinquante ans, même munies des compétences spécifiques, pose de graves problèmes également à caractère social, à cause des retombées dues à la perte ou à la réduction du revenu des familles. À cet égard, des orientations unitaires sur les mesures à adopter pour favoriser le reclassement des travailleurs âgés, leur formation continue, le soutien en cas de perte de l'emploi, ne semblent pas se profiler ;
- f) les facilitations de l'auto-emploi. Il s'agit d'une voie alternative, mais tout aussi valide, pour assurer l'apport de plus larges couches de forces de travail à la croissance économique de l'Union européenne, spécialement dans les secteurs ayant une intensité d'innovation plus élevée ;
- g) le coin fiscal et la réduction de l'imposition du facteur travail. Conformément aux indications de la Commission européenne, on pourrait atteindre ce résultat également en déplaçant la charge fiscale sur d'autres facteurs, comme, par exemple, l'impôt indirect ;
- h) la qualité du travail. Il faudrait cerner les expériences positives qui serviraient comme modèle pour réduire la précarité et favoriser un emploi fondamentalement stable.