



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 20.11.2007
COM(2007) 733 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

Principaux messages du rapport «L'emploi en Europe» de 2007

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

Principaux messages du rapport «L'emploi en Europe» de 2007

1. INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RESULTATS DU RAPPORT

La présente communication expose les principaux résultats du rapport «L'emploi en Europe» de 2007. Il s'agit de la 19^e édition de ce rapport, l'un des outils les plus importants grâce auxquels la Commission aide les États membres à analyser, élaborer et appliquer leur politique de l'emploi.

Ce rapport brosse habituellement le tableau de la situation de l'emploi dans l'UE, puis se concentre sur un nombre limité de sujets prioritaires pour la politique de l'emploi à l'échelon communautaire. Les thèmes généraux de l'édition de cette année sont une approche de l'emploi fondée sur le cycle de vie, la flexicurité et l'évolution de la part des revenus du travail (soit la part du travail dans la valeur ajoutée). Le rapport poursuit donc l'action entreprise pour étayer le débat général sur la flexicurité, qui a abouti à l'adoption, le 27 juin 2007, de la communication de la Commission sur des principes communs de flexicurité¹, tout en fournissant des analyses à l'appui de la communication de la Commission du 4 septembre 2007 sur la jeunesse².

Les principaux résultats du rapport de 2007 révèlent les éléments suivants:

- la vigueur de la reprise observée sur les marchés du travail de l'UE en 2006 s'est traduite par un accroissement net du nombre d'emplois de plus de 4 millions – soit le meilleur résultat enregistré depuis l'an 2000; l'emploi a progressé dans les 27 États membres;
- le chômage des jeunes (plus de 17% dans l'UE) et leur insertion réussie sur le marché du travail, toujours difficile, restent de grands défis à relever;
- l'évolution de l'emploi des travailleurs âgés est plus encourageante, leur taux d'emploi s'étant accru de 7 points de pourcentage depuis l'an 2000. Les meilleurs résultats à cet égard sont le fruit de politiques intégrées favorisant la prolongation de la vie active;
- les formes modernes de flexibilité au sein des entreprises constituent l'un des piliers de régimes probants de flexicurité, tout en étant indispensables à la formation et l'innovation;
- la persistance de lacunes dans l'offre de formation professionnelle continue (FPC) financée par les entreprises et les inégalités d'accès en la matière donnent à penser que l'État pourrait améliorer son action dans ce domaine; des politiques soigneusement élaborées peuvent rendre l'offre de FPC plus performante en garantissant à la fois les investissements nécessaires et des résultats bénéfiques, et en permettant aux personnes qui en ont le plus besoin de participer plus activement aux actions de formation;

¹ COM (2007) 359.

² COM (2007) 498.

- l'évolution de la part des revenus du travail dépend des interactions entre le progrès technologique, les institutions du marché du travail et divers autres facteurs, tels que l'ouverture aux échanges. Cependant, ces facteurs ont souvent des répercussions distinctes sur la part des revenus du travail correspondant à chaque niveau de qualification de la main-d'œuvre.

2. RESULTATS DE L'EMPLOI GLOBAL DANS L'UE EN 2006

Avec, en toile de fond, une accélération de la croissance économique, l'année 2006 a été marquée par la vigueur de la reprise sur les marchés du travail de l'UE. Après de modestes hausses au cours des années antérieures, la croissance de l'emploi a nettement grimpé dans l'UE à 27 en 2006 pour atteindre 1,4%, soit l'augmentation la plus forte jamais enregistrée depuis l'an 2000. En outre, la hausse de la productivité du travail s'est accélérée par rapport à 2005, son taux de croissance étant supérieur à celui observé aux États-Unis, même si la croissance de l'emploi au sein de l'UE a continué d'être légèrement plus faible que celle enregistrée sur le territoire américain.

Les progrès réalisés dans la poursuite de l'objectif fixé pour le taux d'emploi global (70%) ainsi que pour le taux d'emploi des femmes (60%) et celui des travailleurs âgés (50%) n'ont jamais été aussi marqués depuis l'an 2000. En 2006, ces trois taux se situaient respectivement à 64,3%, 57,1% et 43,5%. Néanmoins, atteindre les objectifs établis pour le taux d'emploi global et celui des travailleurs âgés d'ici les quatre prochaines années semble pour l'UE une tâche de plus en plus ardue; en revanche, l'objectif relatif à l'emploi des femmes ne paraît pas hors de portée.

Pour la première fois depuis au moins une décennie, l'emploi a progressé dans les vingt-sept États membres de l'UE. Une forte hausse a notamment été observée dans plusieurs nouveaux États membres, à savoir l'Estonie, la Lettonie, la Pologne, la Bulgarie et la Slovaquie, ainsi qu'en Irlande, au Luxembourg et en Espagne. Même les États membres dans lesquels l'emploi avait stagné l'année dernière – l'Allemagne, la Hongrie, les Pays-Bas et le Portugal – ont vu celui-ci augmenter de manière significative en 2006.

Dans l'ensemble, une augmentation nette de plus de 4 millions d'emplois a été enregistrée dans l'UE à 27 en 2006, l'emploi féminin contribuant légèrement plus à cette hausse que celui des hommes. Du point de vue de l'âge, les travailleurs de la première tranche d'âge représentaient presque les deux tiers de cette augmentation, et les travailleurs âgés juste un peu moins d'un tiers. En dépit de cette hausse généralisée de l'emploi, de fortes variations subsistent d'un pays à l'autre. En 2006, les taux d'emploi s'échelonnaient entre une valeur particulièrement basse en Pologne, environ 55%, et plus de 77% au Danemark. Parallèlement, l'emploi féminin restait passablement inférieur à celui des hommes dans la plupart des pays. De plus, des écarts importants persistent pour les taux d'emploi des travailleurs âgés.

3. LES JEUNES ET LES TRAVAILLEURS AGES DANS L'UE: VERS UNE APPROCHE DU TRAVAIL FONDEE SUR LE CYCLE DE VIE

Les jeunes et les travailleurs âgés constituent deux catégories requérant une attention particulière des responsables politiques. Pour éviter d'éventuels effets néfastes sur la croissance économique et réduire la pression croissante exercée sur les systèmes de protection sociale par le vieillissement de la population, il convient de renforcer l'approche du travail

fondée sur le cycle de vie mise en avant par la Commission. Une action appropriée consiste donc à donner la priorité à une plus forte intégration sur le marché du travail de toutes les classes d'âge et à faciliter les transitions au sein du cycle de vie.

Nous devons redoubler d'efforts, notamment au sein des politiques consacrées à l'éducation et la formation, pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

Le chômage des jeunes et leur insertion sur le marché de l'emploi comptent parmi les principaux défis que doivent relever de nombreux États membres de l'UE. En dépit de signes pointant vers une amélioration globale récente, une réelle percée se traduisant par une diminution du chômage des jeunes se fait toujours attendre. À 17,4%, le taux moyen de chômage des jeunes dans l'UE demeure élevé, sans qu'aucune amélioration n'ait été observée par rapport au taux de la première tranche d'âge des adultes. De plus, l'UE dans son ensemble affiche de moins bons résultats que ses partenaires internationaux, le nombre de jeunes au chômage étant beaucoup plus important et celui des jeunes exerçant un emploi moindre que dans d'autres pays industrialisés comme les États-Unis, le Canada ou le Japon.

Les jeunes ont souvent du mal à passer rapidement et sans heurt du système éducatif au marché du travail. Une proportion limitée, mais significative, d'entre eux est aspirée dans une spirale d'emplois temporaires, souvent peu payés, dont il est leur difficile de sortir. Les jeunes restant longtemps en dehors du marché du travail ou du système d'enseignement ou de formation constituent aussi une catégorie particulièrement menacée. Un niveau de formation insuffisant explique souvent la situation peu satisfaisante des jeunes sur le marché de l'emploi. Dès lors, les programmes qui s'attèlent à lutter très tôt contre l'échec scolaire, familiarisent les jeunes avec le monde du travail et les préparent à la nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie qui leur permettra de faire évoluer leurs qualifications au cours de leur vie professionnelle sont essentiels à une amélioration de leur situation sur le marché de l'emploi. En outre, des stratégies d'activation plus efficaces que par le passé seront indispensables pour garantir une meilleure intégration de ceux passant par de longues périodes de chômage ou d'inactivité. Enfin, il ne faut pas oublier que les jeunes sont parmi les catégories les plus susceptibles de pâtir des dispositions institutionnelles favorisant l'emploi permanent au dépens de l'entrée sur le marché du travail. Les problèmes dus à la segmentation du marché du travail pourraient être en partie résolus si l'embauche des jeunes par les entreprises devenait plus facile.

Des politiques intégrées peuvent contribuer à une augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés.

Autre défi important, il convient d'accroître le taux d'activité des travailleurs âgés et de retarder leur sortie du marché du travail. Actuellement, plus de la moitié des citoyens de l'UE ayant entre 55 et 64 ans sont inactifs, principalement parce qu'ils sont à la retraite, mais aussi pour des raisons de santé, de responsabilités personnelles ou familiales, ou parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas de travail pour eux.

De récents résultats montrent que l'application par les États membres de mesures favorisant la prolongation de la vie active commence à porter ses fruits. Ces dernières années, l'emploi des travailleurs âgés a été l'une des composantes les plus dynamiques du marché du travail de l'UE, avec une augmentation de 7 points de pourcentage depuis l'an 2000.

Cette hausse de leur taux d'emploi s'explique en grande partie par l'augmentation de l'emploi des femmes de cette classe d'âge, due à son tour à l'effet d'entraînement imputable de manière

générale à l'activité croissante des femmes. En revanche, la progression des taux d'emploi des hommes résulte de leur sortie différée du marché du travail, laquelle est plutôt la conséquence d'autres facteurs, tels que les réformes des régimes de retraite ou des systèmes de protection sociale, et de mesures récentes liées à la prolongation de la vie active.

La progression de l'emploi des travailleurs âgés n'est pas allée de pair avec une accentuation perceptible de la précarité de celui-ci, elle n'est pas non plus associée de manière prépondérante à une augmentation du travail à temps partiel ou du travail indépendant. De plus, cette croissance de l'emploi a beaucoup été observée dans des secteurs exigeant un niveau de qualifications relativement élevé, à forte intensité de savoir, non plus dans des professions manuelles, mais dans des emplois de col blanc requérant davantage un bagage cognitif.

En dépit de cette récente amélioration, il convient de poursuivre sans faillir notre action en faveur d'une prolongation de la vie active. En effet, considéré à l'échelle internationale, le taux d'activité des travailleurs âgés en Europe reste faible et le taux d'emploi des 55 - 64 ans est toujours inférieur de 6,5 points de pourcentage à l'objectif de Stockholm fixé pour 2010 (50%). Les politiques actuelles favorisant leur maintien sur le marché du travail varient d'un État membre à l'autre. Parmi les composantes des systèmes les plus payants dans ce domaine, citons un bon niveau de santé général des personnes âgées et un âge normal de départ à la retraite raisonnablement élevé, des politiques actives du marché du travail bien conçues et la participation aux actions d'éducation et de formation tout au long de la vie, des horaires et une organisation du travail flexibles et une diminution des arguments financiers favorisant la sortie du marché de l'emploi des travailleurs âgés, à la fois sous l'angle des aspects financiers les incitant à prendre leur retraite et des différences de coûts encourageant les employeurs à recruter des jeunes à leur place. Certains groupes d'États membres, les pays scandinaves notamment, ont adopté une démarche plus intégrée vis-à-vis de l'allongement de la vie active et ont davantage réussi à insérer et maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail.

Pour accroître encore le taux d'activité des travailleurs âgés, il faudra venir à bout des obstacles et freins à l'emploi auxquels ils ne cessent d'être confrontés. Il conviendra pour cela de jouer sur plusieurs tableaux. En dehors des incitations financières ancrées dans les régimes de retraite, des plans de retraite anticipée et autres éléments des systèmes socio-fiscaux, et des modes de rémunération, qui doivent être plus souples et moins liés à l'ancienneté, il faudra s'attaquer à des enjeux d'ordre général et entre autres changer l'attitude des travailleurs âgés, préserver la santé et la capacité de travail de la main-d'œuvre à mesure qu'elle vieillit et accroître les compétences et l'employabilité des travailleurs âgés grâce à des mesures efficaces d'apprentissage tout au long de la vie. Des conditions de travail appropriées – dont une plus grande flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail - doivent être fournies, de même que des possibilités d'emploi pour une main-d'œuvre vieillissante. Un cadre général favorisant l'allongement de la vie active doit aussi être instauré. Il est en outre important de tenir compte de l'égalité des sexes; de nouvelles actions visant à réduire l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes devront impérativement figurer dans les stratégies destinées à augmenter la présence des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Pour relever le défi du vieillissement de la population et de ses retombées sur la main-d'œuvre, il conviendra d'élargir comme jamais auparavant le champ d'application de stratégies, qui devront être plus intégrées. Il faut mettre l'accent sur l'intégration des travailleurs âgés, améliorer leur capacité d'insertion professionnelle et mettre un terme aux possibilités de sorties prématurées du marché de l'emploi. Une action en faveur de l'allongement de la vie active doit accorder une attention particulière à la promotion de

l'accès à l'emploi tout au long de la vie professionnelle; toute stratégie globale dans ce domaine doit être axée sur la totalité de la vie professionnelle et l'ensemble des classes d'âge, et non pas uniquement sur les travailleurs âgés.

4. PROMOUVOIR LA FLEXIBILITE DANS L'ENTREPRISE ET GARANTIR L'EVOLUTION DE CARRIERE DU PERSONNEL: DEUX ELEMENTS CLES DE LA FLEXICURITE

La communication sur la flexicurité³ récemment adoptée par la Commission reconnaît que celle-ci ne se limite pas à rendre plus aisés ou plus difficiles les embauches et licenciements (flexibilité externe), mais qu'elle peut être mise en place au sein de l'entreprise, par un aménagement plus souple du temps de travail (flexibilité interne) et/ou différentes formes d'organisation, telles que le travail en équipe ou la rotation des postes (flexibilité fonctionnelle).

Sous la pression de la concurrence et des avancées technologiques, de nombreuses entreprises au sein des économies les plus avancées ont adopté des modes d'organisation du travail plus souples, flanqués de politiques complémentaires de gestion des ressources humaines. Ces modes plus souples d'organisation du travail se caractérisent en gros par des structures moins hiérarchisées, une plus grande participation à la prise de décision et liberté d'action des salariés dans l'exécution des tâches, ainsi que des emplois au contenu plus enrichissant. Ces pratiques innovantes se complètent de façon significative et sont plus efficaces lorsqu'elles sont combinées à des politiques spécifiques de gestion des ressources humaines, prévoyant par exemple une formation sur le tas ou une rémunération en fonction des performances. Néanmoins, tout ceci n'implique pas nécessairement une convergence vers un modèle unique de flexibilité sur le lieu de travail. Dans les États membres de l'UE, les entreprises ont adopté différentes stratégies nationales de changement organisationnel, car leurs institutions, leurs préférences socio-politiques, leurs structures économiques, leur contexte historique, etc., sont également différents.

Le rapport de 2006 sur l'emploi en Europe proposait une typologie des marchés du travail fondée sur les deux critères de flexibilité et sécurité. Cependant, le critère de flexibilité se référait uniquement à la composante externe de celle-ci, telle que mesurée par l'indicateur de l'OCDE «Législation sur la protection de l'emploi». Le rapport de cette année utilise des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, à partir desquelles ont été calculés, pour chaque pays, des indicateurs des différentes formes de flexibilité existant dans les entreprises, afin d'actualiser la taxinomie antérieure des systèmes de flexicurité dans l'UE.

De nombreux éléments de cette analyse donnent à penser qu'il est essentiel de prendre en considération les formes externe et interne de la flexibilité (ainsi que leur interaction) pour caractériser les marchés du travail et les régimes de flexicurité au sein de l'UE. Deux régimes semblent associés à des performances socio-économiques plutôt «bonnes». Le premier (essentiellement en vigueur dans les pays «anglo-saxons») se caractérise par une grande flexibilité externe, combinée à un niveau moyen de formes modernes de flexibilité interne. Ses principaux traits sont une forte mobilité de la main-d'œuvre, une faible segmentation du marché, une offre modérée de formation professionnelle, peu de crédits affectés aux politiques d'activation, des résultats mitigés dans la lutte contre la pauvreté et un faible coût budgétaire. Le second (essentiellement observé dans les pays scandinaves et les Pays-Bas)

³ COM (2007) 359.

présente avant tout des formes poussées de flexibilité interne (tâches complexes, autonomie du personnel, souplesse dans l'aménagement du temps de travail), allant de pair avec des niveaux modérés de flexibilité externe. Associé à de bonnes performances économiques (marché de l'emploi, productivité, innovation), il parvient à réduire fortement les taux de pauvreté, mais implique un coût budgétaire élevé. Tout bien considéré, il n'existe pas une seule et unique combinaison de politiques et d'institutions permettant d'atteindre et de conserver de bons résultats en matière socio-économique, mais plutôt des voies différentes qui, dans une large mesure, sont le fruit d'évolutions historiques distinctes.

La qualité des conditions de travail dépend du mode d'organisation du travail établi dans l'entreprise et de sa souplesse. Le modèle reposant sur une flexibilité interne poussée (ou le libre apprentissage), qui combine une sollicitation accrue du travailleur, lequel doit assumer des responsabilités et résoudre des problèmes, à une plus grande autonomie dans le travail, peut convenir à toutes les parties, en conciliant les intérêts tant des employeurs que des salariés, notamment s'il est associé à de meilleures mesures de soutien en faveur des travailleurs passant d'un emploi ou d'une entreprise à l'autre. Ce modèle, par rapport à des formes plus traditionnelles d'organisation du travail, se caractérise en fait par une amélioration à la fois des résultats de l'entreprise et des conditions de travail. Par ailleurs, des formes moins évoluées de flexibilité fonctionnelle, telles que la rotation des tâches, le travail en équipe ou des normes strictes de production, peuvent être préjudiciables à l'épanouissement professionnel des travailleurs, à leur équilibre vie privée - vie professionnelle et avoir des effets néfastes sur leur santé.

La façon dont le travail est organisé joue un rôle crucial dans l'assimilation et la création du savoir. Les modèles préservant le pouvoir d'appréciation du travailleur et impliquant des situations complexes où des problèmes doivent être résolus sont ceux favorisant le mieux le développement interne de l'innovation; en revanche, le modèle de gestion «au plus juste», caractérisé par un faible degré d'autonomie et la priorité donnée à la rotation des tâches et au travail en équipe, tend à être associé à l'adoption ou la simple modification des technologies existantes. Parallèlement à la possession d'un niveau d'éducation «standard» (études secondaires) et/ou à la participation aux actions de formation professionnelle continue, l'implication des travailleurs dans la compréhension et la résolution des problèmes de production semble dès lors constituer un facteur fondamental pour les activités d'apprentissage et d'innovation.

La formation professionnelle continue est une composante majeure de la flexicurité, car elle favorise la mobilité professionnelle, aussi bien dans l'entreprise que d'un employeur à l'autre, et est le garant d'une évolution de carrière.

Au cours de ces dernières décennies, les économies modernes ont connu des mutations structurelles à long terme importantes, notamment le passage d'un modèle de production de masse à un nouveau paradigme fondé sur la qualité et l'innovation, passage accompagné par de grands bouleversements dans l'importance respective des secteurs économiques et une hausse significative du niveau d'éducation de la main-d'œuvre. La formation professionnelle continue (FPC) est devenue encore plus nécessaire pour assurer aux personnes entrées il y a des dizaines d'années sur le marché du travail les qualifications requises à une participation à part entière dans l'économie actuelle. Ces tendances mettent de plus en plus à l'épreuve les nouvelles générations de travailleurs, qui doivent constamment acquérir les compétences nécessaires pour apprendre et innover en cette ère nouvelle caractérisée par des changements rapides.

Les principales raisons justifiant un renforcement de la formation professionnelle continue dans le contexte de la politique de Lisbonne sont au nombre de quatre. Premièrement, les politiques de FPC peuvent réduire l'exclusion sociale et les inégalités de revenu dues à l'insuffisance du capital humain en améliorant le niveau des qualifications et l'employabilité des travailleurs à risque. Deuxièmement, elles peuvent contribuer au maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail, et donc à la viabilité financière des systèmes de protection sociale. Troisièmement, les politiques consacrées à la formation professionnelle continue constituent l'une des composantes essentielles de la mise en place des stratégies de flexicurité, car, en une période de mutations économiques, elles dynamisent les marchés intérieurs du travail et facilitent le transfert des compétences des travailleurs d'une entreprise à l'autre, tout en sécurisant leur évolution de carrière. Enfin, elles permettent de garantir l'acquisition et l'actualisation des compétences nécessaires à la main-d'œuvre en une époque de mutations et d'apprentissage rapides; au sein d'une économie mondialisée fondée sur la connaissance, les entreprises européennes peuvent y gagner en compétitivité .

Certains signes indiquent que l'économie de marché ne peut fournir un niveau suffisant d'investissement dans la formation professionnelle continue, du fait d'éventuelles lacunes du marché, liées en particulier au débauchage du personnel. On entend par là la possibilité que les travailleurs quittent l'employeur leur ayant fourni une formation pour aller dans une autre entreprise qui tirerait alors partiellement avantage d'une formation non financée par elle. Dans de nombreuses circonstances, de telles lacunes du marché n'incitent pas les employeurs à investir dans la formation professionnelle continue.

Des données empiriques indiquent que, dans l'UE, certaines catégories de salariés sont moins susceptibles que d'autres de participer aux formations financées par leur employeur, notamment les travailleurs âgés, les personnes ayant un faible niveau d'éducation, celles occupant des emplois précaires et celles se situant en bas de l'échelle des revenus. La capacité d'intégration professionnelle de ces catégories s'en ressent, d'où pour elles un risque accru d'exclusion sociale et d'inégalité de revenus. Cette situation mine également la viabilité des systèmes de protection sociale en rendant plus probable un départ à la retraite anticipée de ces travailleurs. En outre, la probabilité de participer à une formation dans une petite entreprise reste assez faible, ce qui a des retombées potentielles négatives sur l'innovation dans ce segment majeur de l'économie.

C'est pourquoi une intervention de l'État sous une forme ou une autre – organisation, réglementation ou financement de la FPC – peut être nécessaire pour que les deux objectifs traditionnels des systèmes d'éducation et de formation, à savoir l'efficacité et l'équité⁴, soient atteints. Néanmoins, en vue de la réalisation de ces deux objectifs, l'État doit trouver dans l'application des instruments stratégiques le juste équilibre entre ces différentes formes d'intervention.

Des politiques spécifiques peuvent contribuer à réduire ce sous-investissement des entreprises dans la formation professionnelle continue tout en améliorant, dans certaines conditions, l'égalité d'accès à la formation. Parmi les mesures possibles, citons les incitations fiscales et subventions, les conventions collectives et accords obligatoires appliqués au moyen de systèmes de prélèvement. En concevant ces politiques, les gouvernements doivent cependant veiller à éviter tout effet susceptible de nuire à une utilisation rationnelle des ressources allouées.

⁴ Efficacité et équité des systèmes européens d'éducation et de formation, COM (2006) 481.

Des politiques axées sur l'offre peuvent aussi contribuer à garantir une mise à profit de la FPC. Les réformes visant un alignement de la productivité et des salaires devraient être envisagées avec prudence, car elles peuvent réduire les avantages que retirent les employeurs des actions de formation professionnelle continue proposées à leurs salariés, même si elles sont susceptibles d'avoir des répercussions positives sur la demande. En revanche, les instruments destinés à réduire la rotation du personnel, telles que les clauses de remboursement, peuvent être utiles puisque, dans une certaine mesure, elles offrent aux employeurs une garantie vis-à-vis de leur investissement dans la FPC. Enfin, les politiques promouvant l'assurance de la qualité, l'accréditation et la certification des formations peuvent avoir des retombées diverses. Alors que l'accréditation renforce l'information sur la qualité et la nature des formations et par conséquent aide les employeurs à prendre des décisions en la matière, la certification des formations peut décourager les entreprises de proposer une FPC à leurs salariés étant donné qu'elle augmente les possibilités de transfert des compétences. Cependant, tout bien considéré, ces politiques sont souhaitables d'un point de vue social, car elles peuvent faciliter la mobilité professionnelle et favorisent donc la flexicurité.

5. PART DES REVENUS DU TRAVAIL : BOULEVERSEMENTS TECHNOLOGIQUES, MONDIALISATION ET COMPETENCES

La part des revenus du travail, soit la part du travail dans la valeur ajoutée, a commencé à décliner dans la plupart des États membres de l'UE peu après le premier choc pétrolier; actuellement, elle se situe à un niveau inférieur à celui enregistré dans les années 60. Les données disponibles montrent aussi que la part imputable aux travailleurs qualifiés n'a cessé de progresser depuis les années 80 alors que celle correspondant à la main-d'œuvre peu qualifiée reculait progressivement.

L'importance socio-économique de cette évolution peut difficilement être sous-estimée, car la part des revenus du travail influe sur la distribution des revenus des ménages et la cohésion sociale, l'orientation donnée à l'ajustement des salaires et de l'emploi et la composition de la demande agrégée, et touche donc à des questions majeures d'équité, d'efficacité économique et de stabilité macroéconomique.

L'évolution de la part des revenus du travail est elle-même le résultat d'une interaction complexe entre les avancées de la technologie, les institutions du marché du travail et, dans une moindre mesure, d'autres paramètres, comme l'ouverture aux échanges. En outre, selon le degré de substitution existant entre les facteurs de production, une évolution de l'un de ces paramètres peut avoir des retombées passablement différentes sur la part des revenus du travail correspondant à chaque niveau de qualification de la main-d'œuvre.

Selon une analyse économétrique, ce sont avant tout les progrès de la technologie qui ont fait diminuer la part agrégée des revenus du travail au cours de ces dernières décennies. Cependant, cette diminution a été inégalement répartie entre les divers niveaux de qualification, les travailleurs très qualifiés ayant augmenté leur part tandis que le personnel peu qualifié a vu la sienne rétrécir. L'ouverture aux échanges, comme le progrès technologique, s'est traduit par des retombées négatives sur la part agrégée des revenus du travail, mais à moins grande échelle.

Pour faciliter un rééquilibrage de la répartition de la valeur ajoutée entre capital et travail, ainsi qu'entre les différents niveaux de qualification de la main-d'œuvre, les décideurs politiques doivent poursuivre des politiques macroéconomiques axées sur la stabilité et la

croissance, qui créent un environnement économique favorable à une progression du capital et des avancées technologiques. Cependant, pour que cette possibilité se concrétise, il est impératif que les politiques adoptées soient complétées par des mesures sur le marché du travail tenant compte des diverses réactions des catégories de salariés à ces facteurs; plus important encore, il faut des politiques permettant aux travailleurs peu qualifiés de passer à un niveau accru de compétences pour que les effets néfastes résultant d'un degré élevé de substitution du travail peu qualifié par le capital puissent être atténués. Une dose de flexibilité de l'emploi dans un environnement sécurisé pourrait faciliter la création d'emplois et la suppression des postes devenant improductifs, tout en favorisant une transition rapide, vers des emplois plus gratifiants, des travailleurs pris au piège d'emplois peu qualifiés, qui procurent des revenus dont la part dans la valeur ajoutée pâtit de l'extension du capital et des avancées de la technologie.

6. CONCLUSIONS

L'analyse faite dans le présent rapport démontre comment une intégration stratégique des politiques, axée sur des domaines prioritaires fondamentaux – flexicurité et approche du travail fondée sur le cycle de vie par exemple – peut influencer positivement sur les performances des États membres en matière d'emploi. Il s'agit là d'un aspect particulièrement important pour les jeunes comme pour les travailleurs âgés.

L'apprentissage tout au long de la vie demeure l'un des ingrédients nécessaires au succès de tout ensemble de mesures; le rapport de cette année met en lumière les solutions stratégiques améliorant aussi bien l'efficacité que l'équité de la formation professionnelle. Il examine également la question largement controversée de l'évolution de la part des revenus du travail dans l'UE et suggère certaines réponses politiques visant à en atténuer les effets préjudiciables potentiels. Dans l'ensemble, les résultats du rapport confirment l'orientation générale des principales initiatives stratégiques prises à l'échelon de l'UE au sein du pilier pour l'emploi de l'agenda de Lisbonne, tel que reformulé.

L'embellie économique de 2006 ne devrait en aucun cas nous faire oublier qu'il est urgent de poursuivre les réformes du marché du travail dans l'UE. Tout au contraire, cette amélioration cyclique devrait servir à concevoir et opérer les changements structurels dont nous avons besoin pour accomplir un pas en avant vers les objectifs généraux de Lisbonne, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, et la cohésion sociale et territoriale.

Le rapport de 2007 «L'emploi en Europe» est publié sur le site Web suivant: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm