

**Avis du Comité économique et social européen sur la «Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi»**

COM(2010) 682 final

(2011/C 318/24)

Rapporteuse: **M<sup>me</sup> Vladimíra DRBALOVÁ**

Corapporteur: **M. José María ZUFIAUR NARVAIZA**

Le 23 novembre 2010, la Commission européenne a décidé, conformément à l'article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, de consulter le Comité économique et social européen sur la

«Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi»

COM(2010) 682 final.

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 27 juin 2011.

Lors de sa 473<sup>e</sup> session plénière des 13 et 14 juillet 2011 (séance du 13 juillet 2011), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 130 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions.

#### **Préambule:**

- Le présent avis du CESE sur «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» s'insère dans la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive;
- Le présent avis du CESE met en avant une nouvelle approche globale, à savoir qu'il examine le programme pour des compétences nouvelles et des emplois en lien étroit avec les autres initiatives phares et les cinq objectifs transversaux à l'échelon de l'Union européenne;
- Dans ce contexte, le présent avis du CESE souligne qu'il convient d'assurer la cohérence entre les politiques à l'échelon de l'Union et les politiques nationales, il met de plus en relief les conséquences, ainsi que le rôle clé des acteurs non gouvernementaux concernés.

#### **1. Conclusions et propositions**

1.1 Le Comité se montre préoccupé des conséquences de la crise économique mondiale sur le fonctionnement du marché du travail et c'est pourquoi, de manière générale, il accueille favorablement la «**stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois**», par laquelle la Commission s'efforce de contribuer à accroître l'emploi et à améliorer le fonctionnement des marchés du travail. Il appelle les gouvernements des États membres à utiliser efficacement le dialogue social et le dialogue avec la société civile organisée afin de trouver des solutions et des mesures visant à améliorer la situation en ce domaine.

1.2 Le Comité déplore cependant que l'initiative à l'examen ne souligne pas le **caractère urgent** de la création d'emplois de qualité et qu'elle n'incite pas suffisamment les États membres à arrêter des objectifs nationaux plus ambitieux qui s'appuient sur

des réformes structurelles et des politiques d'investissement qui génèrent une véritable croissance et de nouvelles possibilités d'emploi.

1.3 Le Comité apprécie que cette stratégie repose sur le concept de flexicurité et souligne qu'il convient de trouver le **juste équilibre entre les volets interne et externe de la flexicurité, dans l'intérêt d'un fonctionnement plus efficace des marchés du travail et dans le même temps d'une meilleure protection des travailleurs**. Le Comité recommande de procéder à une analyse de la situation de départ, de poursuivre le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de flexicurité, tout en mettant l'accent sur le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de ce processus dont l'objectif doit rester de faciliter la réintégration et la transition sur le marché du travail.

1.4 Le Comité se félicite du lien établi dans le cadre d'un seul document de stratégie entre la politique de l'éducation et celle de l'emploi. Il déplore néanmoins que le lien entre l'amélioration et la mise à jour des compétences et la hausse de la productivité du travail soit passé sous silence.

1.5 Le Comité apprécie que la Commission s'efforce de proposer de nouveaux instruments et de nouvelles initiatives, il recommande néanmoins de renforcer leur connexion et leur synergie avec les instruments existants. Le CESE est d'avis qu'il y a lieu que l'approche adoptée par la Commission en ce qui concerne le rôle des instruments non contraignants respecte la compatibilité mutuelle des actions politiques et des initiatives adoptées au niveau de l'Union et il estime dans le même temps qu'un réexamen cohérent de la législation de l'UE dans le domaine social devrait plutôt soutenir que saper les efforts de mise en œuvre des réformes bénéfiques du marché du travail par les États membres, et promouvoir l'investissement social.

1.6 Le Comité recommande à la Commission de prendre connaissance des conclusions mitigées de la cinquième enquête d'EUROFOUND sur les conditions de travail en Europe lorsqu'elle envisage de rouvrir les débats sur la qualité de l'emploi et des conditions de travail.

1.7 Le Comité souligne la nécessité d'utiliser plus efficacement les fonds européens et à l'instar de la Commission, il invite les États membres à concentrer les interventions du Fonds social européen (FSE) et des autres fonds sur les quatre priorités fondamentales qu'énonce la communication de la Commission à l'examen et à contribuer de cette manière aux objectifs de la stratégie à l'examen et aux objectifs nationaux de la stratégie Europe 2020.

## 2. Présentation de la proposition

2.1 Le 23 novembre 2010, la Commission européenne a publié sa «Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi», qui se fonde sur toute une série d'initiatives antérieures destinées à améliorer les compétences dans l'UE, les prévisions en la matière et à les faire coïncider avec les besoins du marché du travail. Le CESE a examiné ces initiatives dans le cadre d'un avis précédent <sup>(1)</sup>.

2.2 Cette nouvelle stratégie de la Commission a cependant une portée plus large, elle suit l'objectif fixé en commun que l'UE parvienne d'ici 2020 à un taux d'emploi de 75 % des hommes et des femmes de la tranche d'âge de 20 à 64 ans, et elle définit des actions résolues selon quatre priorités fondamentales:

- améliorer le fonctionnement des marchés du travail;
- accroître les qualifications de la main-d'œuvre;
- améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail;
- renforcer les politiques destinées à favoriser la création d'emplois et à soutenir la demande de travail.

2.3 Cette stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois découle des principes communs de flexicurité adoptés par le Conseil en 2007 <sup>(2)</sup>. Ces politiques de flexicurité visent avant tout à renforcer l'adaptabilité, l'emploi et la cohésion sociale. Elles ont certes contribué dans une certaine mesure à passer le cap de la crise, surtout grâce à des mesures en matière de formation et de réduction du temps de travail subventionnées, mais la situation des groupes vulnérables reste néanmoins difficile.

2.4 C'est pourquoi la Commission donne un nouvel élan au renforcement de toutes les composantes de la flexicurité (des dispositions contractuelles flexibles et fiables, des politiques actives du marché du travail, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes de sécurité sociale modernes) et à sa concrétisation. Les mesures arrêtées par chacun des États membres en faveur de la flexicurité doivent être intensifiées et adaptées au nouveau contexte socio-économique grâce à un nouvel équilibre entre chacune de ces quatre composantes.

<sup>(1)</sup> JO C 128/74 du 18.05.2010.

<sup>(2)</sup> Conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007, «Vers des principes communs de flexicurité» (doc. 16201/07).

2.5 La Commission propose dans le cadre de sa stratégie 13 actions clés étayées par 20 mesures d'accompagnement qui visent à réduire la segmentation et à faciliter les transitions sur les marchés du travail, à doter les travailleurs des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi, à améliorer la qualité et l'état des conditions de travail, à soutenir la création d'emplois et à tirer un meilleur parti des instruments financiers de l'UE.

## 3. Observations générales

3.1 Le rapport sur l'emploi dans l'UE de janvier 2011 <sup>(3)</sup> note que «Le marché de l'emploi de l'UE a continué de se stabiliser et montre depuis peu des signes de reprise dans certains États membres. (...) Toutefois, avec 221,3 millions de personnes actives, il est en recul de 5,6 millions de personnes par rapport au record enregistré au second trimestre 2008, signe d'un important déclin dans les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction. Le nombre de travailleurs âgés de 20 à 64 ans s'élevait quant à lui à 208,4 millions de personnes, soit un taux d'emploi de 68,8 %. (...) Le chômage touche aujourd'hui 23,1 millions de personnes. Le chômage de longue durée est en hausse dans toutes les catégories de la population, mais à des degrés divers. Près de cinq millions de personnes sont restées sans emploi pendant une période comprise entre 6 et 11 mois. La crise a aggravé le risque de chômage pour les personnes peu qualifiées et les migrants de pays tiers». Malgré les progrès accomplis, ce rapport considère que la situation des marchés de l'emploi reste encore fragile. Selon les données de l'OCDE pour mai 2011, le taux de chômage dans la zone euro atteint 9,9 % <sup>(4)</sup>.

3.2 C'est pourquoi le Comité économique et social européen demeure préoccupé par le fonctionnement des marchés du travail et il accueille favorablement, de manière générale, la «Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi», par laquelle la Commission tente de contribuer à accroître l'emploi et à en renforcer la qualité, à améliorer le fonctionnement des marchés du travail conformément aux objectifs de la stratégie Europe 2020, à la stratégie européenne pour l'emploi et aux lignes directrices pour l'emploi. En la matière, il met en relief le rôle des partenaires sociaux et il estime qu'il y a lieu que les gouvernements des États membres tirent un meilleur parti du dialogue social et du dialogue avec la société civile organisée afin de pouvoir proposer et mettre en œuvre des mesures telles qu'elles contribueraient efficacement à améliorer la situation.

3.3 L'examen annuel de la croissance <sup>(5)</sup> publié en janvier 2011 pour marquer le début du premier semestre européen a montré que les États membres ne font guère preuve d'ambition dans les objectifs nationaux qu'ils ont fixés et se trouvent en deçà de 2 - 2,4 % de leur objectif commun de taux d'emploi (75 %). Le Comité estime qu'il y a lieu que les politiques qui visent à atteindre l'objectif proposé tiennent compte des conclusions de la rencontre tenue à Vienne au mois de mars de cette année des représentants du FMI, de l'OIT et des partenaires sociaux, intitulée «Dialogue sur la croissance et l'emploi en Europe» <sup>(6)</sup>.

<sup>(3)</sup> Rapport conjoint sur l'emploi COM(2011) 11 final, Bruxelles, janvier 2011, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_fr\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_fr_annexe_part1.pdf).

<sup>(4)</sup> Taux de chômage harmonisés de l'OCDE, communiqué de presse publié le 10 mai 2011, [www.oecd.org \(http://www.oecd.org/dataoecd/8/43/47811673.pdf\)](http://www.oecd.org/dataoecd/8/43/47811673.pdf).

<sup>(5)</sup> Examen annuel de la croissance, COM(2011) 11 final, Bruxelles, en date du 12.01.2011.

<sup>(6)</sup> Dialogue sur la croissance et l'emploi en Europe, du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2011 à Vienne, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

3.4 Le CESE déplore que la Commission se contente de réagir à l'urgence de la situation par des mesures traditionnelles et le Comité déplore l'absence d'éléments de soutien de la croissance qui soutiennent la création d'emplois. Il ne suffit pas de s'assurer que les citoyens restent actifs et se dotent des compétences adéquates pour décrocher un emploi: le renouveau économique doit se fonder sur la croissance et la création d'emplois.

3.5 Afin de relever les défis auxquelles elle est confrontée, l'Europe a besoin avant tout de recommencer à prêter, à investir et à mettre en œuvre des réformes structurelles. Il convient de déterminer les mesures concrètes nécessaires pour supprimer les obstacles à la création d'emplois et à la hausse de la productivité. La productivité dépend entre autres de la qualité de l'emploi. Nombre de ces réformes, qui devraient reposer sur un consensus aussi large que possible, doivent être réalisées au plan national. Les États membres doivent prendre conscience de la nécessité de favoriser le crédit aux entreprises et aux familles, de réaliser des investissements productifs et de procéder à des réformes efficaces pour générer de l'emploi. Augmenter la productivité du travail et la qualité des conditions de travail en Europe est le moyen d'apaiser les craintes liées à la faiblesse et à l'instabilité des salaires.

3.6 Le rapport conjoint sur l'emploi souligne également la nécessité de l'interaction de la politique de l'emploi, du soutien à la croissance économique et à l'assainissement budgétaire (et confirme la nécessité de continuer à soutenir les groupes vulnérables au moyen de services sociaux de qualité et d'une stratégie d'inclusion active), il met en relief le rôle d'un environnement économique propice et de la croissance économique fondée sur l'innovation pour accroître la demande de travail.

3.7 Ce même rapport pointe également qu'au cours de 2010, on a observé un certain déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois, ce qui pourrait indiquer une inadéquation entre les qualifications des personnes à la recherche d'un emploi et les compétences requises pour les emplois disponibles. C'est pourquoi il recommande d'examiner minutieusement cette question afin de vérifier si cette tendance n'est que temporaire ou risque de devenir structurelle.

3.8 Le CESE prend acte que la Commission ne formule pas à ce stade de nouvelle proposition législative et qu'elle reconnaît le rôle et la valeur ajoutée des instruments juridiquement non contraignants en tant que compléments du cadre juridique existant. Il convient de consulter les partenaires sociaux sur certaines des initiatives proposées, dont la consultation sur le cadre européen de restructuration, la révision de la législation en matière de sécurité et de santé au travail, l'information et la consultation des travailleurs, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée, et la réouverture du débat sur la qualité du travail et sur les conditions de travail. À la suite de ces consultations, il conviendrait de décider de l'opportunité et de la pertinence des modifications qui s'avèreraient éventuellement nécessaires.

3.9 Le Comité se félicite que la Commission s'efforce de proposer une série de nouvelles initiatives innovantes et d'instruments pour soutenir sa nouvelle stratégie des compétences et de l'emploi. Il estime cependant qu'il convient d'examiner la cohérence mutuelle des instruments nouveaux et existants afin que les nécessaires synergies puissent se produire dans le cadre de leur mise en œuvre. La stratégie en matière de

nouvelles compétences devrait également prendre en compte la transition vers un modèle de production basé sur le développement durable, ainsi que l'écologisation des emplois.

3.10 Dans les régions dépourvues de production industrielle, les petites et moyennes entreprises (PME) sont un facteur essentiel de création d'opportunités pour le présent et l'avenir. En outre, elles offrent souvent des emplois hautement qualifiés, elles sont aisément accessibles et peuvent faciliter la conciliation de la vie familiale, de la vie professionnelle et des soins aux membres de la famille. L'initiative relative aux PME («*Small Business Act*») doit se traduire par des actions concrètes aux échelons national et européen. C'est pourquoi les mesures définies dans la stratégie destinées à satisfaire les besoins spécifiques des PME sont les bienvenues. L'élimination des obstacles administratifs et l'accès aux financements demeurent prioritaires.

3.11 Au vu des conclusions du troisième rapport européen sur la démographie<sup>(7)</sup> pour 2010, qui présente de nouvelles données sur la population européenne, le Comité approuve également les initiatives en faveur de la mobilité, des migrations et de l'intégration en Europe. Le CESE est convaincu que le maintien de la mobilité au sein de l'UE et l'immigration des pays tiers contribuent à l'obtention de résultats économiques positifs de l'UE. L'immigration économique vers l'UE et la simplification de la mobilité entre les États membres sont indispensables pour que l'Union continue d'être un pôle d'attraction pour entreprendre et investir, ce qui permettra de créer de nouveaux emplois, tant pour les citoyens de l'UE que pour ceux des pays tiers. À tous ces égards, le principe de l'égalité de traitement<sup>(8)</sup> est d'application.

3.12 Les politiques de l'emploi et du marché du travail en Europe doivent poursuivre la mise en place de mesures concrètes en vue d'appliquer le principe de non-discrimination au travail et de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et celle de tous les groupes de travailleurs. C'est pourquoi le Comité se félicite également des stratégies que la Commission a publiées en 2010 aussi en faveur entre autres des personnes handicapées<sup>(9)</sup> et de l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>(10)</sup>. Parmi les objectifs de ces deux stratégies figurent entre autres l'égalité de l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation professionnelle.

3.13 Le Comité juge également positives les actions clés et les mesures proposées dans l'Acte pour le marché unique adopté pour mieux travailler, entreprendre et échanger ensemble<sup>(11)</sup> et qui rendent compte du rôle significatif de l'économie sociale et du mouvement coopératif sur le marché intérieur de l'UE et de l'importance de la responsabilité sociale des entreprises. Il considère également qu'il convient de tenir compte du rôle des organisations de la société civile organisée, qui sont des employeurs et créent des emplois. Leur association à l'élaboration des politiques constitue néanmoins une condition préalable au déploiement de leur potentiel.

<sup>(7)</sup> Document de travail des services de la Commission - Rapport 2010 sur la démographie <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf> (en anglais).

<sup>(8)</sup> JO C 27 du 03.02.2009, CESE 801/2011 du 04.05.2011.

<sup>(9)</sup> COM(2010) 636 final: Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, 15.11.2010.

<sup>(10)</sup> COM(2009) 491 final: Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

<sup>(11)</sup> COM(2010) 608 final, Vers un Acte pour le Marché unique, octobre 2010.

3.14 Le Comité est vivement préoccupé du taux de chômage élevé des jeunes en Europe. Depuis 2008, ce dernier a cru de 30 %. Sa moyenne européenne s'élève à 21 % chez les moins de 25 ans. Depuis septembre 2010, la situation tend à se stabiliser dans certains pays mais à se détériorer dans d'autres; aussi, le CESE estime-t-il qu'il importe de continuer à lui accorder une attention toute particulière. Le Comité a exprimé ses vues sur l'initiative de la Commission européenne «Jeunesse en mouvement» dans un avis à part <sup>(12)</sup>.

3.15 Le taux d'emploi des personnes handicapées en Europe se situe toujours autour de 50 %. Si l'Europe veut réellement garantir l'égalité de traitement de tous ses citoyens et dans le même temps atteindre son objectif commun de taux d'emploi, les personnes handicapées doivent obtenir des emplois rémunérés et de qualité. La stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées répertorie huit principaux domaines d'action où l'UE doit poursuivre ses activités, parmi lesquels figurent également l'emploi, l'éducation et la formation des femmes et des hommes handicapés <sup>(13)</sup>. La Commission pourrait étudier les modèles qu'appliquent les États membres, qui permettraient d'appuyer les incitations juridiques, politiques, de négociations collectives ou financières des entreprises, des administrations et des fournisseurs de services sociaux à employer ces personnes. Dans la mesure où les TIC représentent aujourd'hui 6 % du PIB de l'Union, la stratégie numérique proposée par la Commission devra être suivie d'effets pour tous, en particulier dans les plans de formation et pour inclure les publics en difficulté pour lesquels elle représente un levier vers l'emploi.

#### 4. Flexicurité et création d'emploi

4.1 La stratégie à l'examen se fonde sur le principe de flexicurité. La Commission souligne la nécessité de politiques globales en matière de formation tout au long de la vie, de politiques actives du marché de l'emploi qui soient efficaces en termes d'adéquation à l'emploi, de placement professionnel et d'augmentation des offres d'emploi. Sont également nécessaires des systèmes de protection des personnes au chômage qui favorisent la mobilité de l'emploi, garantissent une meilleure sécurité sociale professionnelle et constituent un rempart contre l'exclusion sociale et la pauvreté. La possibilité d'établir des dispositions contractuelles flexibles et l'instauration d'une flexibilité interne doivent constituer des éléments fondamentaux du dialogue social. Le CESE considère important que les mesures et les politiques adoptées n'anéantissent pas les efforts visant à atteindre les objectifs de la stratégie (notamment, le plein emploi et le maintien de la qualité de l'emploi) et ne portent pas atteinte aux droits des travailleurs.

4.2 Dans le passé, le Comité a déjà estimé qu'il est avantageux de juger simultanément de la sécurité et de la flexibilité du marché du travail, car ces notions ne se contredisent pas sur le principe. Une main-d'œuvre stable et motivée renforce la compétitivité et la productivité des entreprises. Les travailleurs ont besoin d'une organisation plus flexible du travail afin de pouvoir concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et afin de pouvoir accéder à la formation continue qui leur permettrait de participer à l'augmentation de la productivité et de l'innovation. Le CESE souligne cependant qu'il convient

d'examiner soigneusement et régulièrement dans le cadre du dialogue social la mise en œuvre de la flexicurité afin qu'il soit possible de garantir que les mesures prises remplissent l'objectif consistant à créer davantage d'emplois plus qualifiés.

4.3 Le volet interne de la flexicurité a fait la preuve de son efficacité pendant la crise, lorsque les entreprises et les organisations syndicales ont apporté des solutions concrètes sur la manière de maintenir l'emploi, notamment au moyen de formules aidées de réduction de la durée du travail. Le volet externe de la flexicurité, qui prend de l'importance en période de reprise économique, peut contribuer à l'augmentation de l'emploi, à condition qu'il s'articule de manière équilibrée avec la flexibilité interne et, d'une manière générale, avec la négociation collective, et garantisse une protection sociale adéquate aux travailleurs. À cet égard, chaque État membre a une position de départ différente. Il importe avant tout de trouver le dosage équilibré de mesures. Ceci suppose fondamentalement que ces politiques résultent du dialogue social. Le Comité estime que la mise en œuvre de la flexicurité interne et externe devrait être abordée de manière plus équilibrée dans les recommandations annuelles de la Commission aux États membres.

4.4 Le Comité entend que la discussion sur le renforcement des quatre composantes de la flexicurité se poursuivra et débouchera sur une conférence commune de toutes les parties prenantes en 2011. Le Comité convient qu'**un nouvel élan en faveur de la flexicurité** doit résulter d'une approche commune des institutions de l'Union européenne, qu'il doit se fonder sur des principes communs et s'appuyer sur les enseignements concrets tirés aux niveaux nationaux sur la manière dont de ce principe contribue dans les faits à créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité et s'il garantit une protection suffisante des travailleurs, notamment des plus vulnérables d'entre eux.

4.5 Dans ce contexte, le Comité apprécie le projet commun des partenaires sociaux européens dans le cadre de leur programme de travail pluriannuel 2009-2011 <sup>(14)</sup> qui se concentre sur la manière dont chacun des États membre met en pratique le principe de flexicurité et sur le rôle que jouent les partenaires sociaux dans ce processus.

4.6 La croissance économique reste le principal levier de la création d'emplois. C'est pourquoi le Comité est conscient qu'il existe une étroite connexion entre la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois et la nouvelle approche stratégique de l'Union en matière d'innovations, de création d'un espace européen de la recherche, de construction d'une base industrielle compétitive, tout ceci en utilisant pleinement le potentiel du marché intérieur de l'UE.

4.7 Toutefois, la Commission prévoit une reprise économique lente, qui peut retarder la création d'emplois. Si l'UE veut atteindre son objectif d'un taux d'emploi de 75 % et éviter une croissance sans création d'emploi, elle doit prendre conscience qu'il est indispensable de définir et d'appliquer les politiques concrètes qui incitent dans le cadre du dialogue social à l'embauche, à la formation professionnelle continue ainsi qu'aux horaires de travail flexibles, et qui font de la qualité de l'emploi un élément central de la flexicurité.

<sup>(12)</sup> JO C 132/55 du 03.05.2011.

<sup>(13)</sup> Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, COM(2010) 636 final.

<sup>(14)</sup> Étude conjointe des partenaires sociaux européens sur «La mise en œuvre de la flexicurité et le rôle des partenaires sociaux», conduite dans le contexte du programme de travail du dialogue social de l'UE pour la période 2009-2011.

4.8 Le CESE est conscient que le bon fonctionnement du marché du travail constitue un facteur déterminant de la compétitivité en Europe. Les indicateurs pour mesurer les progrès accomplis en la matière devraient, entre autres, être les suivants: le taux de chômage de longue durée et celui du chômage des jeunes et le taux de participation au marché du travail.

4.9 La Commission a proposé **le principe de contrat unique**, dont les effets réels font actuellement l'objet d'un vif débat. Dans son avis sur l'initiative «Jeunesse en mouvement», le CESE estime que le principe de contrat unique à durée indéterminée pourrait constituer l'une des modalités susceptibles de réduire les inégalités entre ceux qui sont intégrés dans le marché du travail et ceux qui en sont exclus. Le CESE est conscient des différences considérables qui existent entre États membres en matière d'accès au marché du travail. Certains systèmes, parmi les plus rigides, empêchent les personnes d'accéder à l'emploi; d'autres offrent davantage de possibilités, sous la forme de contrats de courte durée, trop flexibles et ne donnant pas pleinement droit aux prestations sociales. Le CESE estime qu'il importe de signaler que les mesures à adopter doivent s'efforcer de garantir aux personnes des contrats de travail stables qui font obstacle à la discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou tout autre motif. Quoi qu'il en soit, les mesures qui seront adoptées ne devraient pas conduire à généraliser la précarité de l'emploi ni à rigidifier davantage l'organisation du travail des entreprises. Les entreprises ont besoin de divers types de contrats de travail afin d'adapter leur main-d'œuvre, les travailleurs ont besoin de flexibilité pour concilier leur vie professionnelle et familiale.

4.10 Le CESE peut soutenir la proposition de la Commission d'établir des **principes directeurs en faveur de l'instauration des conditions propices à la création d'emplois**, y compris leurs mesures d'accompagnements, tels qu'un **Erasmus des entrepreneurs** et la préparation des enseignants aux questions liées à l'esprit d'entreprise. Il y a lieu toutefois que les États membres traduisent ces principes directeurs en actions concrètes afin de stimuler l'embauche de main-d'œuvre, notamment de travailleurs faiblement qualifiés<sup>(15)</sup>.

4.11 Le CESE soutient également la création du **Forum social tripartite** qui s'est réuni pour la première fois les 10 et 11 mars 2011. Ce forum devrait devenir une plateforme permanente pour établir une relation de confiance entre les partenaires sociaux et ceux qui élaborent les politiques.

4.12 **Le dialogue social européen** et la négociation collective à l'échelon national demeurent des instruments essentiels pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail et les conditions de travail.

Les partenaires sociaux européens recommandent dans leur accord autonome commun sur des marchés du travail inclusifs<sup>(16)</sup> que les États membres conçoivent et mettent en œuvre des politiques globales visant à promouvoir des marchés du travail accessibles à tous. Chaque fois que possible, et compte tenu des spécificités nationales, les partenaires sociaux doivent être impliqués au niveau approprié dans les mesures relatives à:

- la portée et la qualité des mesures transitoires spécifiques pour les personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail;
- l'efficacité des services pour l'emploi et des services de conseils à la carrière;
- l'éducation et la formation;
- la pertinence de l'investissement dans le développement régional;
- l'adéquation de l'accès aux transports / aux soins / au logement / à l'éducation;
- faciliter la création et le développement d'entreprises afin de maximiser le potentiel de création d'emplois dans l'UE. Il faudrait par ailleurs donner aux entrepreneurs la possibilité d'investir dans des entreprises durables, participant à l'amélioration de l'environnement;
- mettre en œuvre les conditions ainsi que les systèmes de fiscalité et de prestations permettant d'aider les gens à entrer, rester et évoluer sur le marché du travail.

## 5. Doter les individus des compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi

5.1 Le Comité se félicite que les questions d'éducation et la réalité du marché du travail soient traitées en commun dans le cadre d'un même document de stratégie.

5.2 Par ses nombreux avis, le CESE a contribué à la reconnaissance de l'éducation en tant que droit humain fondamental. Il y reconnaît que le principal objectif de l'éducation consiste encore et toujours à éduquer des citoyens libres et autonomes à l'esprit critique qui soient en mesure de participer au développement de la société.

5.3 Le CESE recommande également dans plusieurs de ses avis<sup>(17)</sup> qu'à partir du concept d'éducation pour l'inclusion, l'UE et les États membres s'engagent à réviser les politiques éducatives, les contenus, les priorités et les structures de l'éducation, ainsi que l'allocation de ressources, mais aussi à une révision et/ou actualisation des politiques en matière d'emploi, d'offre de services publics de qualité et qui prête attention aux spécificités (enfants, personnes ayant des besoins spéciaux, immigrants, etc.), toutes ces politiques devant inclure une perspective de genre.

5.4 Le lien entre des qualifications supérieures de la main-d'œuvre et un niveau d'emploi supérieur ne fait aucun doute. Le Cedefop prévoit que la demande d'individus hautement qualifiés augmentera de plus de 16 millions, tandis que la demande de travailleurs faiblement qualifiés devrait diminuer de quelque 12 millions. Bien que la Commission reconnaisse l'importance de la mise à jour et de l'amélioration des compétences, le Comité déplore néanmoins qu'elle ne souligne pas assez le lien entre compétences et productivité. Il est indispensable d'accroître la productivité en Europe en raison aussi de la diminution de la main-d'œuvre. Le Comité constate également que la

<sup>(15)</sup> Selon les enquêtes actuelles de l'OCDE, la baisse des contributions des entreprises entraînerait une hausse du taux d'emploi de 0,6 %.

<sup>(16)</sup> Accord autonome commun sur des marchés du travail inclusifs (2010) négocié dans le cadre du programme de travail commun pour la période de 2009 à 2011.

<sup>(17)</sup> JO C18/18 du 19.01.2011.

Commission ne propose aucune mesure afin d'accroître les compétences des travailleurs peu ou pas qualifiés et qu'elle ne recherche pas de solutions à long terme afin de soutenir les personnes qui nécessitent une approche ciblée pour améliorer leurs compétences et trouver un emploi (comme par exemple les handicapés mentaux).

5.5 Le Comité accueille favorablement le *panorama européen des compétences*, mais il estime que la stratégie à l'examen devrait mettre davantage l'accent aussi bien sur la question d'une meilleure adéquation des compétences aux besoins du marché du travail que sur celle de la formation professionnelle des travailleurs afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi. La Commission ne devrait pas tenir compte uniquement des structures formelles d'évaluation des compétences. Une étroite coopération entre les institutions éducatives, les entreprises et les organisations syndicales constitue une manière efficace de prévoir les besoins actuels et futurs de compétences.

5.6 Dans son avis sur l'initiative «Jeunesse en mouvement», le Comité a soutenu la création d'un **passport européen des compétences**. Il estime qu'«il y a lieu de réunir les passeports existants, Europass et le passeport jeunesse, en un instrument global qui regrouperait en un seul formulaire aussi bien un curriculum vitae traditionnel, l'acquis formel – Europass – que les acquis non formels (...). Le succès du passeport européen des compétences dépendra, entre autres, de l'accueil que lui réserveront les employeurs et de l'utilisation qu'en feront les jeunes pour lesquels les mesures en matière de conseil et de soutien doivent rester disponibles.»

5.7 Le Comité considère que l'élaboration de stratégies globales d'éducation et de formation tout au long de la vie est essentielle et c'est pourquoi il approuve l'élaboration d'un **guide stratégique européen**, qui définit un cadre pour mettre en œuvre des mesures d'éducation et de formation tout au long de la vie, et la refonte du **plan d'action pour l'éducation et la formation des adultes**.

5.8 Le Comité soutient également les autres initiatives en préparation, telles que l'achèvement de la **classification européenne des aptitudes, des compétences et des métiers (ESCO)**, en tant qu'interface commune entre le monde de l'emploi et le monde de l'enseignement et de la formation, et la **réforme des systèmes de reconnaissance des qualifications professionnelles**. Dans ce but, il importe tout particulièrement d'examiner et d'adapter les modèles éducatifs en Europe, d'examiner les systèmes éducatifs, de réévaluer les méthodes pédagogiques et d'enseignement et d'investir vigoureusement dans une éducation de qualité accessible à tous. Les systèmes éducatifs doivent être en mesure de préparer les individus à réagir aux défis actuels du marché du travail. Une coopération étroite avec les entreprises est notamment de la plus haute importance. La classification ESCO devrait être plus compréhensible et utilisable avant tout par les PME. Le recensement prévu peut agir en tant que facteur limitant de la nécessaire flexibilité lorsque sont combinées différentes compétences pour accomplir des tâches qui ne cessent de se renouveler ou de changer et que les petites entreprises sont contraintes d'accomplir avec un nombre limité de travailleurs.

5.9 Afin d'assurer une meilleure adéquation des compétences aux besoins du marché du travail, le Comité met notamment en avant le rôle stratégique que peuvent jouer les conseils sectoriels pour l'emploi et les compétences à l'échelle de l'UE (CSE). Ils

constituent une plateforme exceptionnelle afin de mobiliser les expériences concrètes des différents acteurs sociaux qui composent ces conseils, comme par exemple en matière d'analyse des emplois et des compétences de l'avenir et leur recensement (ESCO) ou d'analyse des changements que connaissent certaines compétences professionnelles exigées pour des métiers spécifiques<sup>(18)</sup>.

5.10 Le Comité se félicite de la décision de la Commission d'étudier, en coopération avec les États membres, la situation des catégories professionnelles très mobiles, en particulier les chercheurs, en vue de faciliter leur mobilité géographique et intersectorielle dans l'optique d'un achèvement de l'espace européen de la recherche pour 2014.

5.11 Il se félicite également que la Commission s'efforce systématiquement de réagir aux évolutions démographiques et à la pénurie de certaines qualifications sur les marchés européens du travail en soutenant les migrations économiques dans le cadre du programme de Stockholm. Afin de maximiser la contribution potentielle de la migration au plein emploi, il conviendrait de mieux intégrer les migrants qui résident d'ores et déjà légalement dans l'Union européenne, notamment en supprimant les obstacles à l'emploi tels que la discrimination ou la non-reconnaissance des compétences et des qualifications, qui exposent les migrants au chômage et à l'exclusion sociale. À cet égard, le **nouveau programme pour l'intégration** annoncé constituera certainement un élément positif.

5.12 Le Comité souligne à nouveau qu'il importe de valider les résultats de l'apprentissage non formel, comme il l'a fait dans son avis mentionné ci-dessus sur l'initiative «Jeunesse en mouvement». Le débat sur les moyens de validation devrait aussi se centrer sur la qualité de l'éducation et de la formation fournies, sa supervision et son suivi. Il convient que tout le monde puisse bénéficier des mesures destinées à valoriser l'acquis non formel.

## 6. Améliorer la qualité du travail et les conditions de travail

6.1 Dans la communication à l'examen, la Commission évoque le plein emploi comme un objectif. Il convient cependant de saisir qu'il s'agit là d'améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail.

6.2 Les conclusions de la cinquième enquête d'EUROFOUND<sup>(19)</sup> sur les conditions de travail indiquent que «développer un emploi et un travail de qualité est au cœur de la réalisation des objectifs européens (de la stratégie Europe 2020)». Cette enquête décrit également certaines des tendances actuelles du marché du travail européen. Parmi les aspects positifs, elle relève que la durée usuelle du temps de travail (40 heures) reste la norme pour la plupart des travailleurs européens, et que la part des titulaires d'un contrat à durée indéterminée a crû jusqu'en 2007, lorsque la crise mondiale a éclaté. Toutefois, elle relève également que depuis lors, l'instabilité des emplois et l'intensité du travail ont augmenté et qu'un grand nombre d'Européens redoutent de perdre leur emploi avant qu'ils n'aient 60 ans.

<sup>(18)</sup> JO C 132/26, 3.5.2011, JO C 347/1 du 18.12.2010 et JO C 128/74 du 18.05.2010.

<sup>(19)</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, cinquième enquête: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

6.3 Les conséquences de la crise économique mondiale sur le marché du travail se feront encore probablement sentir sur le long terme. C'est pourquoi le Comité propose que la Commission prenne en compte les conclusions de cette cinquième enquête d'EUROFOUND sur les conditions de travail en Europe lorsqu'elle envisage de rouvrir les débats sur la qualité de l'emploi et des conditions de travail (qu'il s'agisse de résultats positifs, de problèmes persistants et de ceux causés par la crise).

6.4 La priorité est de créer des emplois de qualité. Les États membres devraient s'attacher à réformer leur marché du travail afin de soutenir la croissance et afin de contribuer à équilibrer l'offre et la demande.

6.5 De ce point de vue, la proposition de la Commission d'analyser l'efficacité de la législation de l'UE dans le domaine social vise à soutenir les efforts consentis par les États membres pour mettre en œuvre des réformes cohérentes avec la priorité accordée à la création d'emplois de qualité.

6.6 En ce qui concerne *la directive relative au détachement de travailleurs*, le CESE approuve l'effort de la Commission en vue d'en soutenir une mise en œuvre unifiée et correcte, en vue de renforcer la coopération administrative entre les États membres, en vue de mettre en place un système d'information électronique et en vue de respecter les normes des États membres en matière de travail, conformément aux législations nationales dans ce domaine et à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

6.7 Ces 20 dernières années, l'intensité du travail a augmenté de manière significative. Des études de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail menées dans le cadre de la stratégie communautaire pour la santé et la sécurité au travail ont attiré l'attention sur les risques actuels et futurs, tels que le stress, les troubles musculo-squelettiques, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. En ce qui concerne la révision de *la législation en matière de santé et de sécurité au travail*, le Comité est d'avis que cette dernière doit faire l'objet d'un dialogue et d'accords avec les partenaires sociaux. Il y a lieu de mettre l'accent en premier lieu sur une mise en œuvre conséquente des instruments existants, la sensibilisation et l'assistance aux travailleurs et aux entreprises.

6.8 En ce qui concerne les activités lancées dans le domaine de *l'information et de la consultation*, le CESE soutient la consultation prévue des partenaires sociaux européens dans le contexte de la création d'un *cadre européen pour la restructuration*. Dans le cadre de ce dialogue, il sera possible de déterminer si les directives existantes établissent un cadre adéquat pour un dialogue constructif entre la direction, les organisations syndicales et les représentants du personnel au niveau de l'entreprise.

6.9 En ce qui concerne les directives sur le *travail à temps partiel* et *les contrats à durée déterminée* qui découlent des accords communs des partenaires sociaux européens et qui demeurent jusqu'à présent un outil efficace pour renforcer la flexibilité

interne, le Comité est d'avis que la Commission doit s'assurer si les partenaires sociaux européens estiment nécessaire de les réviser.

## 7. Les instruments financiers de l'UE

7.1 Dans une période d'assainissement budgétaire, l'Union européenne et les États membres doivent se concentrer sur une meilleure utilisation des ressources financières de l'UE et privilégier dans le même temps dans ce cadre la création d'emplois et l'augmentation des qualifications professionnelles. Il est incontestable que la politique de cohésion contribue au développement des compétences et à la création d'emplois, y compris dans le secteur en expansion de l'économie verte. Il est possible d'agir davantage pour tirer pleinement parti des possibilités offertes par les instruments à l'appui de réformes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la formation.

7.2 C'est pourquoi le Comité soutient la Commission lorsqu'elle invite les États membres à concentrer les interventions du Fonds social européen (FSE) et des autres Fonds sur les quatre priorités énoncées par la communication à l'examen, ainsi que sur les mesures et les réformes qui peuvent en découler, afin de contribuer ainsi à l'accomplissement des objectifs de la *stratégie* et des objectifs nationaux de la stratégie Europe 2020.

7.3 À cet égard, le FSE notamment joue un rôle clé, car il constituera un élément positif dans tous les domaines suivis. Le FSE peut contribuer à soutenir chacune des composantes de la flexicurité, à prévoir et développer les compétences, à développer des formes innovantes d'organisation du travail, y compris la sécurité et la santé au travail, à développer l'entrepreneuriat et à favoriser la création d'entreprises ainsi qu'à soutenir les travailleurs handicapés, les groupes défavorisés sur le marché du travail ou encore ceux qui sont exposés au risque d'exclusion sociale.

7.4 Le CESE a formulé de nombreuses recommandations dans le cadre de son avis sur le futur du FSE<sup>(20)</sup>. Entre autres, le CESE indique dans cet avis que: *«Les leçons doivent être tirées de l'utilisation du FSE pour appuyer tant la relance économique que la croissance économique de l'Union européenne et ce par l'amélioration du soutien des PME, des TPE et des acteurs de l'économie sociale respectant les objectifs du FSE, ainsi que par les améliorations sociales, tant en termes de maintien et création d'emplois de qualité que d'inclusion sociale, en particulier à travers le travail».*

7.5 En ce qui concerne le futur budget de l'UE, le Comité ajoute dans ce même avis que *«Le FSE est l'instrument privilégié pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et (...), étant donné la situation économique actuelle, le FSE doit continuer à être un instrument stratégique et financier important et être doté de plus de ressources en ligne avec les défis amplifiés auxquels il devra faire face (taux de chômage plus élevés), en reflétant l'augmentation du budget général de l'UE à savoir d'au moins 5,9 %, comme proposé par la Commission européenne pour l'augmentation générale du budget de l'UE pour 2011».*

<sup>(20)</sup> JO C 132/8 du 03.05.2011.

7.6 Le Comité apprécie les bénéfices et les résultats retirés jusqu'à présent dans le cadre du programme PROGRESS de l'Union en faveur de l'emploi et de la solidarité sociale mis en œuvre par le cadre stratégique 2007-2013. Dans le même temps, il se félicite que, dans le cadre du réexamen de ses instruments financiers, la Commission ait lancé une consultation publique portant également sur la structure, la valeur ajoutée, les actions, le budget et la mise en œuvre du nouvel instrument qui succèdera au programme PROGRESS et qui permettrait de faire face aux nouveaux défis auxquels l'Union sera confrontée dans le domaine social et dans le domaine de l'emploi.

Bruxelles, le 13 juillet 2011.

*Le président*  
*du Comité économique et social européen*  
Staffan NILSSON

---