



## Contrat: Services de soutien à l'apprentissage mutuel

DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

Rapport de synthèse soumis par GHK

en coopération avec CERGE-EI

*Date: 14/12/2010*

**Thème général pour 2010: Comment équilibrer les réponses de la politique de l'emploi à la crise et préparer les individus et les entreprises à faire face aux enjeux structurels**

Bureau de Londres

526 Fulham Road, London SW6 5NR

Tél: +44 (0)20 7471 8000; Fax: +44 (0)20 7736 0784

Bureau de Bruxelles

Rue Royale 146, B-1000 Bruxelles

Tél: +32 (0)2 275 01 00; Fax: +32 (0)2 275 01 09

[www.ghkint.com](http://www.ghkint.com)

*Ce document bénéficie d'un soutien au titre de PROGRESS, le Programme Communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) de l'UE. Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Il a été créé en vue de financer la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, tels que les fixe l'Agenda social, et de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en la matière.*

*Le programme septennal cible tous les intervenants pouvant contribuer à l'élaboration d'une législation et de politiques de l'emploi et sociales appropriées et efficaces à travers l'UE-27, l'AELE-EEE et les pays candidats et pré-candidats à l'UE.*

*La mission de PROGRESS est de consolider la contribution de l'UE en soutenant les engagements et les efforts faits par les Etats membres pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et renforcer la cohésion de la société. A ces fins, le rôle de PROGRESS sera de:*

- fournir des analyses et des conseils sur les domaines politiques couverts par PROGRESS;*
- assurer le suivi et préparer des rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques dans les domaines couverts par PROGRESS;*
- promouvoir le transfert des politiques, l'apprentissage mutuel et l'entraide entre les Etats membres en ce qui concerne les objectifs et les priorités de l'UE;*
- relayer les points de vue des parties prenantes et de l'ensemble de la société.*

*Pour plus de précisions, consulter:*

[http://ec.europa.eu/emploi\\_social/progress/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/emploi_social/progress/index_en.htm)

<p><i>Les informations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement la position ou les points de vue de la Commission européenne.</i></p>
---

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>SYNTHÈSE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>GRANDS THÈMES DU PAM EN 2010</b> .....	<b>6</b>
2.1	Introduction .....	6
2.2	Sortir de la crise .....	6
2.3	Relever les défis à moyen et long terme du marché du travail de l'UE.....	14
2.4	Moderniser les SPE pour répondre aux besoins du marché du travail et à la demande des utilisateurs .....	27
2.5	Conclusions et pertinence du PAM pour la stratégie Europe 2020 .....	30

# 1 SYNTHÈSE

Au cours de l'année 2010 les économies de l'UE ont commencé à émerger de la récession, certains pays enregistrant même une croissance de l'emploi qui avait décliné tout au long des 18 mois précédents. De nombreux pays ont donc mis un terme aux mesures prises pour affronter la crise.

La demande de main-d'œuvre s'est quelque peu améliorée: après presque deux ans de contraction, l'emploi dans l'UE s'est redressé au deuxième trimestre 2010. Néanmoins, à 221,3 millions, l'emploi total dans l'UE est encore inférieur de 1,5 million à son niveau du deuxième trimestre 2009. Bien que la forte régression de l'emploi observée dans quelques pays ait cessé, la situation du marché du travail reste difficile dans de nombreux pays (influencée également dans une certaine mesure par les incertitudes dans la zone euro).

Le chômage dans l'UE atteignait 23,1 millions (9,6 % de la population active) au deuxième trimestre 2010. Une stabilisation des taux de chômage a été observée dans presque tous les Etats membres bien que subsistent des disparités significatives: alors que le chômage est resté en-dessous de 5 % dans des pays tels que les Pays-Bas, le Luxembourg ou l'Autriche, pas moins de dix Etats membres connaissent des taux de chômage à deux chiffres, et des taux particulièrement élevés sont relevés en Espagne, Slovaquie et dans les Pays baltes.

Globalement, le taux de chômage féminin dans l'UE est aujourd'hui légèrement plus élevé que celui des hommes: l'impact différé de la crise s'est déplacé des hommes vers les femmes, renversant la tendance antérieure. En ce qui concerne les perspectives d'emploi des jeunes qui ont particulièrement souffert de la crise, le taux de chômage des jeunes dans l'UE, à 20,3 % au deuxième trimestre 2010 (0,3 points seulement en dessous de son niveau du deuxième trimestre 2009) est une source d'inquiétude.

Tout au long de l'année 2010, les activités d'examen par les pairs (EP) ont cherché à répondre à la fois à des préoccupations liées à la révision des dispositions et du calendrier des mesures de sortie de crise et à la émergence ou à l'aggravation d'inquiétudes quant aux enjeux structurels sous-jacents auxquels doivent faire face les économies et les marchés du travail de l'UE. Le séminaire thématique (ST) du printemps, qui s'est tenu en juin 2010, fut consacré aux mesures de sortie de crise. Le ST de l'automne a adopté un thème plus large permettant de considérer à la fois l'impact de la crise économique et le rôle du travail indépendant dans la régénération des dynamiques économiques et la reprise de l'emploi avec le début de la sortie de crise. De même, une réunion d'EP organisée en France a visé à explorer la nature et l'efficacité des dispositifs de chômage partiel, ainsi que la question du moment opportun pour supprimer progressivement ces mesures afin d'éviter d'accroître les effets de dissuasion et que ne surviennent des effets d'aubaine.

Par ailleurs, les autres évaluations entre pairs de 2010 ont traité de thèmes liés aux défis sous-jacents existant de longue date pour les marchés du travail de l'UE, y compris le changement démographique (avec un examen par les pairs aux Pays-Bas qui a exploré les mesures visant à prolonger la vie active jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà) et l'insertion des catégories défavorisées, parmi lesquelles de nombreux travailleurs ont souffert des conséquences de la crise. Un examen par les pairs organisé en Irlande du Nord a exploré les parcours des parents isolés vers le marché du travail, tandis que l'EP qui s'est tenu en République tchèque a porté sur les sérieux défis que pose encore l'insertion sociale et professionnelle des Roms.

Les discussions à Prague et Belfast ont en commun avec l'évaluation entre pairs en

Allemagne d'avoir été focalisées sur la personnalisation des interventions des Services publics de l'emploi (SPE). La focalisation sur les bilans de compétences et la décentralisation du processus décisionnel des SPE, qui était l'objet de cet examen par les pairs, sont la preuve des inquiétudes et les efforts en cours en ce qui concerne la modernisation, l'efficacité et l'efficience des activités des SPE à la lumière des nouveaux enjeux et des nouvelles demandes du marché du travail. Ce dernier aspect était le thème sous-jacent d'un examen par les pairs qui s'est tenu en Finlande et a visé à explorer différentes méthodes d'anticipation des besoins en compétences, contribuant ainsi de manière importante à une des initiatives phares d'Europe 2020 intitulée « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois ».

L'année 2010 a été marquée par la fin du dernier cycle de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, ainsi que par l'adoption d'un nouveau cadre pour les politiques et d'un ensemble de lignes directrices intégrées. La stratégie Europe 2020<sup>1</sup> lancée récemment a pour but de faire en sorte que l'Europe sorte renforcée de la crise, par la transformation de son économie en une croissance intelligente, durable et inclusive au cours de la prochaine décennie. Quelques objectifs ambitieux à l'échelle de l'UE ont été fixés pour la fin de la décennie dans le cadre de la stratégie Europe 2020, dont notamment les objectifs de relever à 75 % les taux d'emploi des 20-64 ans, de réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes souffrant ou menacées de pauvreté et d'exclusion sociale, de contenir en dessous de 10 % le taux d'échec scolaire et d'augmenter à au moins 40 % la proportion des 30-34 ans possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> COM(2010) 2020 « EUROPE 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive ».

<sup>2</sup> Les autres objectifs à l'échelle de l'UE sont de s'assurer qu'au moins 3 % du PIB de l'UE soit investi dans la recherche et le développement et, sur le plan environnemental, les objectifs dits « 20/20/20 » (faire baisser de 20 % les émissions de gaz à effet de serre, s'assurer que 20 % de l'énergie provient de sources renouvelables et améliorer de 20 % l'efficacité énergétique).

## 2 GRANDS THÈMES DU PAM EN 2010

### 2.1 Introduction

La finalité du présent Rapport de synthèse est de passer en revue les principales activités du Programme pour l'apprentissage mutuel (PAM) en 2010 et de fournir une analyse globale des résultats et des messages en termes de politiques ayant émergé de ces activités. Le rapport renvoie également à d'autres documents plus détaillés accessibles sur le site Web du PAM: <http://mutual-learning-emploi.net>

Le Programme pour l'apprentissage mutuel est une initiative relevant de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances (DG EMPL), dont le but est de promouvoir l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les Etats membres, ainsi que la dissémination élargie de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Les principales activités menées dans le cadre du PAM en 2010 furent les suivantes:

### 2.2 Sortir de la crise

#### *Introduction*

En 2010, l'Europe a commencé à émerger de la plus grave récession qu'elle ait connue depuis la dernière guerre. Cette récession a eu un impact significatif – mais peut-être pas aussi marqué qu'anticipé – sur l'emploi. Un rapport publié par l'Eurofound<sup>3</sup> révèle que près de 5 millions de personnes de moins avaient un emploi au premier trimestre 2010 qu'au début de la crise à l'été 2008. Le secteur de la construction et l'industrie manufacturière ont enregistré à eux seuls une perte nette de cinq millions de travailleurs. Des régressions significatives ont également été enregistrées dans les secteurs du transport et du commerce de détail, tandis que l'emploi continuait de progresser dans les secteurs de la santé et de l'éducation, ainsi que dans certaines branches du secteur de la TI.

Le marché du travail de l'UE s'est stabilisé en 2010 et quelques Etats membres ont présenté des signes de reprise de l'emploi. La demande de main-d'œuvre s'est légèrement redressée: après près de deux années de contraction, l'emploi dans l'UE a augmenté au deuxième trimestre 2010. Cependant, à 221,3 millions, l'emploi total reste encore inférieur de 1,5 million à son niveau du deuxième trimestre 2009.

Le chômage dans l'UE atteignait 23,1 millions de personnes (9,6 % de la population active) au deuxième trimestre 2010. Une stabilisation a été observée dans presque tous les Etats membres mais d'énormes disparités persistent, comme l'illustre le tableau ci-dessous. Alors que le chômage a été contenu en dessous de 5 % dans des pays tels que les Pays-Bas, le Luxembourg ou l'Autriche, pas moins de dix Etats membres sont confrontés à des taux de chômage à deux chiffres, l'Espagne, la Slovaquie et les Pays baltes connaissant des taux particulièrement élevés.

Globalement, le taux de chômage des femmes est un peu plus élevé que celui des hommes: l'impact retardé de la crise s'est déplacé des hommes vers les femmes, renversant la tendance antérieure. En ce qui concerne les perspectives d'emploi des jeunes, qui ont été particulièrement affectés par la crise, le taux de chômage des jeunes dans l'UE était encore inquiétant à 20,3 % au deuxième trimestre 2010 (seulement 0,3 points en dessous de son niveau du deuxième trimestre 2009).

---

<sup>3</sup>Eurofound (2010), Rapport annuel 2010 de l'Observatoire européen des restructurations (en anglais); <http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2010/101124.htm>

**Tableau 1: Taux d'emploi et de chômage dans l'UE (2<sup>èmes</sup> trimestres 2009 et 2010)**

	Taux d'emploi		Taux de chômage	
	2 <sup>e</sup> t 2010	2 <sup>e</sup> t 2009	2 <sup>e</sup> t 2010	2 <sup>e</sup> t 2009
<b>UE 27</b>	64,3	64,8	9,6	8,9
<b>Belgique</b>	61,5	61,5	8,2	7,5
<b>Bulgarie</b>	60,2	63,3	10,1	6,4
<b>République tchèque</b>	64,9	65,4	7,2	6,4
<b>Danemark</b>	74,1	76,2	7,4	6,1
<b>Allemagne</b>	71,0	70,8	7,1	7,8
<b>Estonie</b>	59,5	63,8	19,2	13,6
<b>Irlande</b>	60,4	62,2	13,8	12,1
<b>Grèce</b>	60,1	61,6	12,0	9,0
<b>Espagne</b>	58,6	59,9	20,2	18,0
<b>France</b>	64,2	64,6	8,9	8,8
<b>Italie</b>	57,2	57,9	8,5	7,5
<b>Chypre</b>	69,8	70,2	6,6	5,3
<b>Lettonie</b>	58,9	61,4	19,8	17,2
<b>Lituanie</b>	56,7	60,3	18,6	13,7
<b>Luxembourg</b>	64,6	65,7	4,2	5,1
<b>Hongrie</b>	55,3	55,6	11,2	9,6
<b>Malte</b>	55,9	54,9	6,8	7,0
<b>Pays-Bas</b>	76,3	77,0	4,2	3,3
<b>Autriche</b>	71,4	71,7	4,5	4,7
<b>Pologne</b>	59,3	59,3	9,6	8,0
<b>Portugal</b>	65,7	66,7	11,2	9,6
<b>Roumanie</b>	60,1	59,2	7,2	6,6
<b>Slovénie</b>	66,5	67,6	7,3	5,7
<b>Slovaquie</b>	58,6	60,4	14,4	11,3
<b>Finlande</b>	69,2	69,8	9,7	9,7
<b>Suède</b>	72,9	72,7	9,5	9,3
<b>Royaume-Uni</b>	69,3	69,6	7,8	7,7

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail. Tranche d'âge: 15-64 ans

#### *Principales approches appliquées aux politiques*

Une des mesures clés introduites pendant la crise économique pour protéger l'emploi était les dispositifs temporaires de chômage partiel (DTCP). Jamais jusque-là le recours aux DTCP n'avait été aussi répandu que pendant cette récession, générant de nombreux débats sur les mérites et les écueils potentiels de ces dispositifs.

Les 26 et 27 septembre 2010, le Ministère français de l'économie, de l'industrie et de l'emploi a accueilli à Paris une réunion d'examen par les pairs consacrée aux DTCP. La réunion a regroupé des fonctionnaires des ministères et des experts indépendants de France et de 13 pays pairs (Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Allemagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Serbie et Slovénie) ainsi que des représentants de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. La question des DTCP a également été abordée lors du séminaire thématique du PAM qui s'est tenu à Bruxelles le 29 juin 2010.

#### *Principales composantes des approches relatives aux ITPC*

Lors de la récente récession, la majorité des Etats membres ont développé, ou ont introduit pour la première fois, une variété de dispositifs de chômage partiel. Ces dispositifs présentent un certain nombre de caractéristiques de base dont il faut comprendre la forme et la mise en œuvre pour expliquer nombre des différences observées entre les DTCP nationaux:

- Les conditions d'éligibilité au dispositif (par exemple, l'exigence ou non que l'entreprise justifie de pertes financières) et sa couverture en termes de secteurs et de types de travailleurs.
- Le niveau réel des réductions possibles du temps de travail.
- La durée maximale du dispositif et possibilité de reconduction.
- Le type de financement, niveau et type de compensation (taux forfaitaire ou pourcentage du salaire antérieur) et modes de paiement (subventions aux employeurs ou allocations versées aux employés par le biais des dispositifs d'assurance chômage).
- La mesure dans laquelle une formation est associée au DTCP et le type de formation offerte.

La diversité des systèmes à travers l'Europe limite les comparaisons possibles des mesures ou des résultats et l'identification de la transférabilité potentielle de ces pratiques.

La plupart des programmes publics de chômage partiel couvrent les entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs d'activité économique. La couverture offerte par un DTCP est normalement limitée aux travailleurs en contrat à durée indéterminée (CDI) dans les pays où la législation relativement stricte de protection de l'emploi encadrant les contrats ordinaires peut rendre le partage des postes plus attrayant que les licenciements. Dans quelques pays, les dispositifs ont également été ouverts pendant la crise aux travailleurs intérimaires, aux travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD) et aux travailleurs à temps partiel. Cela a soulevé quelques inquiétudes quant à l'exclusion accrue des individus en contrat atypique, du fait particulièrement qu'il semble que la première réponse de la plupart des entreprises mises en difficulté par la crise soit de ne pas renouveler les CDD et de restreindre leurs recours aux travailleurs intérimaires.

Les défis associés aux mesures, tels que les effets d'aubaine ou leur viabilité à long terme, ont été généralement analysés de manière similaire à travers les pays européens. Les pays tentent de réduire ces effets d'aubaines en appliquant différents critères que doivent remplir les entreprises et/ou les travailleurs pour bénéficier du dispositif. Ces critères comprennent, par exemple, une réduction minimale de la production et/ou de l'activité de l'entreprise et l'obtention de l'accord des partenaires sociaux à l'échelle de la compagnie ou de la branche. Les autres critères comprennent les conditions selon lesquelles aucun licenciement n'est possible durant ou immédiatement après la participation aux dispositifs de chômage partiel, le nombre des employés ne peut diminuer durant la participation au dispositif, et dans quelques pays des restrictions sont appliquées aux bonis versés aux cadres dirigeants lorsque l'entreprise recourt à un DTCP.

Il a été reconnu qu'il est important que les employeurs, qui sont très réceptifs aux mesures incitatives, supportent une partie des coûts liés au DTCP pour éviter les effets d'aubaine. Le soutien public peut constituer en une contribution financière au revenu des employés concernés et/ou au refinancement d'autres coûts supportés par les employeurs (notamment les charges sociales). Pendant les périodes d'application d'un DTCP, les employeurs et les employés continuent à cotiser aux assurances chômage, vieillesse et



santé au pro-rata des heures travaillées (ou en fait dans quelques cas à cotiser comme s'ils travaillaient à plein temps pour préserver leurs droits).

Globalement, seuls quelques pays ont fait de la formation une condition nécessaire pour bénéficier d'un DTCP. Bien que la formation ne soit pas obligatoire, elle est financée par l'Etat pour les travailleurs au chômage partiel dans de nombreux pays. Cependant, en général, la proportion de travailleurs au chômage partiel ayant participé à un programme de formation au cours de la crise était plus faible qu'auparavant, sauf là où la participation était obligatoire. Certaines des difficultés identifiées au niveau national inhérentes à l'association de la formation au DTCP sont liées au caractère temporaire de ces mesures. Dans une situation d'urgence, les entreprises ont du mal à identifier les formations correspondant aux besoins de leurs employés. Quelques employeurs hésitent à utiliser de tels dispositifs lorsque les formations offertes ne répondent pas aux besoins de l'entreprise, ce qui montre combien il est difficile de parvenir à trouver un équilibre entre les formations visant à améliorer l'employabilité et celles qui répondent aux besoins spécifiques pour certains postes de travail. Un des obstacles que mentionnent souvent les entreprises pour justifier la faible participation à la formation lorsque les conditions économiques sont bonnes est le manque de temps pour que les employés puissent suivre des cours de formation. Dans le contexte de la crise, on aurait pu s'attendre à ce que la mise en œuvre de mesures en faveur de la formation ait été plus facile. Cependant, il n'en a pas été ainsi, des difficultés pratiques étant apparues en termes de mise en place de cours de formation en dehors des heures de travail.

Quelques pays ont introduit le chômage partiel en tant que mesure strictement temporaire et en tant que telle, elle n'a pas vocation à être prolongée. En revanche, dans d'autres pays cet instrument existe depuis longtemps et était déjà utilisé avant la crise économique, mais à une échelle beaucoup plus réduite (pour faire face à des difficultés cycliques ou saisonnières de l'emploi ou à des restructurations, par exemple). La plupart des pays ont opté pour un retrait progressif de leur dispositif de chômage partiel. Néanmoins, un retrait trop hâtif pourrait saper la confiance des travailleurs et donc déprimer la demande intérieure, ce qui aurait un effet d'entraînement sur les entreprises. Mais le risque d'un retrait trop tardif de ces mesures aurait des coûts significatifs en enfermant les travailleurs dans des activités en déclin, évitant ainsi la nécessaire réaffectation des ressources et entravant les perspectives de croissance.

Le tableau 2 ci-dessous présente un aperçu des dispositifs de chômage partiel qui ont été introduits ou élargis dans les Etats membres de l'UE pour faire face à la crise.

#### *Recommandations conséquentes pour les politiques*

Dans le contexte d'une récession telle que celle qu'ont connue la plupart des pays de l'UE en 2008-2009, le chômage partiel peut s'avérer utile pour limiter les pertes d'emploi, réduire les effets négatifs à plus long terme du chômage et préserver les potentiels des ressources humaines qui seront nécessaires pour la reprise.

En ce qui concerne les dispositifs de chômage partiel mis en place dans les différents Etats membres, il apparaît que des méthodologies différentes sont utilisées pour évaluer leur efficacité et leur impact. Ce qui soulève des problèmes en termes de comparabilité des données et d'incidences pour les politiques, des problèmes auxquels il faudra trouver des solutions.

La conception et l'application des dispositifs de chômage partiel varient à travers l'Europe. Les principales divergences concernent la couverture, le niveau de compensation salariale et les aides de l'Etat. Il existe une importante distinction dans l'utilisation des dispositifs de chômage partiel entre une forme d'allocation chômage et une augmentation de la flexibilité

interne, notamment dans les pays où la protection de l'emploi est rigoureuse et les coûts de licenciement sont élevés.

Dans un certain nombre de pays ayant mis en place des incitations financières à la formation des travailleurs dans le cadre des dispositifs de chômage partiel, on a remarqué que, en dépit des incitations pour les employeurs et pour les employés, la participation réelle à des programmes de formation a été plutôt faible. Cela peut s'expliquer en partie par les difficultés à organiser les formations appropriées pendant la période relativement courte et limitée d'un épisode de chômage partiel, ou simplement par des hésitations à investir dans la formation en des temps de fragilité économique. Cependant, il est reconnu que l'investissement dans la mise à niveau des compétences et dans les formations de reconversion est essentiel pour garantir l'employabilité en des temps d'incertitude économique. Il faudrait également s'intéresser à la manière dont il serait possible d'intégrer ces dispositions dans une approche globale de l'apprentissage tout au long de la vie. Le type de formation dispensée varie, allant de formations spécifiques axées sur l'amélioration et la sauvegarde de l'emploi existant jusqu'à des remises à jour de compétences plus générales. Cependant, vu que l'application des dispositifs de chômage partiel ne protège pas véritablement des licenciements, il serait judicieux de chercher également à dispenser des compétences transférables.

**Tableau 2: Aperçu des dispositifs de chômage partiel dans Etats membres de l'UE**

<b>Autriche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de chômage partiel allouée aux employeurs du secteur privé (Kurzarbeitsunterstützung, KUA) en cas de difficultés économiques passagères ou de catastrophe naturelle.</li> <li>• Durée: six mois, peut être prolongée jusqu'à 24 mois (temporairement – anciennement 18 mois).</li> <li>• Réduction d'entre 10 et 90 % de la durée normale du temps de travail.</li> <li>• Taux forfaitaire versé à l'employeur par le Service public de l'emploi (Arbeitsmarktservice, AMS).</li> </ul>
<b>Belgique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesure de chômage temporaire pour les entreprises du secteur privé en cas de difficulté financière, d'accident technique, de force majeure, d'intempéries, de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, de grèves et de lock-out.</li> <li>• Pendant la crise: suspension totale limitée à 16 semaines, suspension partielle limitée à 26 semaines, mesures anti-crise permettant également la réduction d'un cinquième, d'un tiers ou de la moitié du temps normal de travail en fonction du dispositif.</li> <li>• Temporairement: taux de remplacement pouvant aller jusqu'à 75 % du salaire antérieur.</li> </ul>
<b>Bulgarie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesure temporaire: versement d'une compensation aux travailleurs et aux employés des secteurs de l'industrie et des services.</li> <li>• Durée maximale de quatre mois avec une réduction de 50 % du temps de travail ordinaire.</li> <li>• Compensation salariale équivalant à la moitié du salaire minimum de 120 BNG (60 EUR).</li> </ul>
<b>République tchèque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de chômage partiel pour les employés du secteur privé en cas de difficulté temporaire à fournir du travail à un employé et en cas de force majeure (inscrite dans le Code du travail depuis 2006).</li> <li>• Mesure temporaire (jusqu'à fin 2010): taux de remplacement de 100 % pour les heures non travaillées si l'employé participe à un cours de formation pendant ces heures non travaillées.</li> </ul>
<b>Danemark</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à pied temporaire pour les employés du secteur privé.</li> <li>• Durée: 13 semaines, avec une possibilité de prolongation jusqu'à 26 semaines.</li> <li>• Réduction maximale de 50 % du temps de travail.</li> <li>• Aide au revenu: allocations ordinaires de chômage.</li> <li>• Pendant la période de chômage technique, le travailleur est considéré comme un demandeur d'emploi et est tenu de participer aux mesures d'aide à la recherche d'emploi.</li> <li>• Les fonds spéciaux pour la formation sont utilisés pour continuer à payer les salaires pendant les périodes de formation.</li> </ul>
<b>Finlande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à pied temporaire avec un salaire laissé à l'initiative des employeurs (secteur privé).</li> <li>• Durée maximale de 36 mois abolie par les mesures anti-crise.</li> <li>• Réduction de jusqu'à 50 % du temps de travail.</li> <li>• Aide au revenu: dispositif d'allocation chômage ajustée pouvant aller jusqu'à 90 % du salaire; les mesures anti-crise donnent droit à la totalité des indemnités de chômage jusqu'en janvier 2011.</li> </ul>
<b>France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le dispositif de chômage partiel peut être utilisé en cas de dysfonctionnements dus à la récession économique, aux difficultés à accéder à des matières premières ou à l'énergie, à des catastrophes naturelles ou des accidents exceptionnels, à la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise et à des nombreuses autres circonstances exceptionnelles.</li> <li>• Le nombre maximal des heures chômées par travailleur est fixé chaque année (1000 heures depuis septembre 2009), la fermeture de l'entreprise ne peut dépasser six semaines (depuis le 31 décembre 2008 – cette mesure n'est pas limitée dans le temps).</li> <li>• L'aide au revenu pour les travailleurs en CDD est basée sur une combinaison de trois niveaux correspondant à différentes dispositions de la loi et des conventions collectives et a été augmentée pendant la crise.</li> <li>• Nouveau dispositif temporaire appliqué jusqu'au 31 décembre 2010 pour de longs épisodes d'activité partielle - entre trois et 12 mois (à dater de la signature d'un accord spécial pour les entreprises de plus de 250 employés).</li> </ul>

<b>Allemagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositif de chômage partiel pour les employés du secteur privé - Kurzarbeit (cyclique, saisonnier ou dû à une restructuration).</li> <li>• Dans le cadre des mesures temporaires prise pour faire face à la crise: durée maximale de trois mois.</li> <li>• L'Agence fédérale pour l'emploi (BA) verse 60 % du salaire net perdu.</li> <li>• Incitations financières à la formation (l'employeur peut récupérer un certain pourcentage du coût de la formation).</li> </ul>
<b>Espagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction temporaire du temps de travail des employés du secteur privé due à des difficultés économiques, une baisse de la production, des cas de force majeure, en général autorisée dans le cadre d'un plan social.</li> <li>• Durée maximale de deux ans.</li> <li>• Le temps de travail doit être temporairement réduit d'au moins un tiers.</li> <li>• Eligibilité à une aide au revenu proportionnelle à la réduction temps de travail (pas moins de 75 % ou pas plus de 220 % du salaire minimum national).</li> </ul>
<b>Hongrie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositif temporaire (terminé en juin 2010): chômage partiel dû au ralentissement de l'économie.</li> <li>• Durée maximale: 12 mois.</li> <li>• Réduction pouvant atteindre 50 % du temps de travail.</li> <li>• Aide au revenu: 80 % du salaire pour les heures non travaillées.</li> </ul>
<b>Irlande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositif systématique de chômage partiel.</li> <li>• Mesure anti-crise, ce dispositif d'aides à l'emploi s'adresse aux employeurs des secteurs exportateurs (aides pouvant durer jusqu'à 15 mois).</li> <li>• Dispositif d'allocation chômage pouvant durer jusqu'à 12 mois et dont le montant dépend des cotisations sociales du travailleur.</li> <li>• Mesures anti-crise comportant un programme spécial de formation (chèques-formation pendant 52 semaines, à raison de deux jours par semaine).</li> </ul>
<b>Italie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures anti-crise (jusqu'à la fin 2010) élargissant les allocations <i>Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria</i> (CIGO) et <i>Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria</i> (CIGS) à toutes les entreprises affectées dans toutes les branches et pour toutes les catégories de travailleurs.</li> <li>• La CIGO couvre les cas où les entreprises réduisent ou suspendent temporairement l'activité des travailleurs à cause de circonstances passagères ou de dysfonctionnements temporaires du marché; réduction de 24 à 40 heures par semaine du temps de travail pendant au maximum 13 semaines consécutives avec prolongement possible jusqu'à 12 mois - en 2009: compensation de 840,81 EUR par mois pour les travailleurs dont le salaire mensuel ne dépasse pas 1931,86 EUR et 1010,57 EUR pour ceux dont le revenu est supérieur à ce plafond.</li> <li>• La CIGS couvre les cas de surplus persistant et structurel de personnel du à une restructuration, réorganisation, crise ou faillite, jusqu' à 40 heures par semaine pendant au maximum 12 mois en cas de crise au sein de l'entreprise, 24 mois en cas de réorganisation ou de restructuration, 18 mois en cas de faillite, et peut atteindre 80 % de l'ensemble des salaires pour les heures non travaillées.</li> <li>• Une aide à la formation peut être allouée temporairement en association avec le dispositif jusqu'à la fin 2010.</li> </ul>
<b>Lettonie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation professionnelle pour les travailleurs à temps réduit (temps de travail réduit à au plus 20 heures par semaine).</li> <li>• Chèques-formation alloués pendant jusqu'à six mois.</li> <li>• Bourse d'étude publique de 70 LVL par mois pendant la durée de la formation.</li> </ul>
<b>Lituanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négocié au cas par cas au sein des entreprises.</li> <li>• Possibilité de combiner travail à temps réduit et travail subventionné à 100 % du salaire.</li> <li>• Indemnités de formation professionnelle ouvertes aux travailleurs à temps réduit (jusqu'à 70 % du salaire minimum mensuel).</li> </ul>
<b>Luxembourg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chômage partiel lié à des phénomènes cycliques (CPC), structurels (CPS) ou à la dépendance d'une chaîne économique (CPE)</li> <li>• Réduction de jusqu'à 50 % du temps de travail, dans le cadre des mesures temporaires anti-crise, se terminant fin 2010: 100 % pendant au maximum six mois.</li> <li>• Indemnité fixée au même niveau que l'allocation chômage (80 % du salaire brut antérieur, plafonnée à 250 % du salaire minimum), provenant à 30 % de l'employeur et à 70 % du budget de la sécurité sociale.</li> <li>• Incitation à proposer une formation (lorsque l'employé suit un programme de formation, l'employeur ne contribue qu'à hauteur de 15 % au</li> </ul>

	revenu de remplacement).
<b>Pays-Bas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emploi à temps réduit à partir de juillet 2009, indemnité de chômage partiel (avril 09–avril 10) en cas de difficultés économiques temporaires imprévues.</li> <li>• Durée: au moins six mois avec une réduction de 20 % du temps de travail (plus le nombre d'employés participant au dispositif est élevé, plus courte est la période de chômage partiel)</li> <li>• Réduction du temps de travail pouvant aller jusqu'à 50 % pour tous les dispositifs.</li> <li>• Indemnité de chômage partiel pouvant atteindre 75 % du dernier salaire au cours des deux premiers mois.</li> <li>• Formation obligatoire, l'employeur doit présenter des rapports sur les mesures de formation appliquées pour l'employé.</li> </ul>
<b>Pologne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chômage partiel lié à des difficultés financières passagères.</li> <li>• Durée maximale de six mois.</li> <li>• Réduction d'au maximum 50 % du temps de travail.</li> <li>• Indemnités de chômage à un taux de remplacement de 100 % du salaire.</li> <li>• Incitations spéciales disponibles pour les formations.</li> </ul>
<b>Portugal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail à temps réduit et suspension des contrats de travail en cas de difficultés structurelles, conjoncturelles, technologiques ou de catastrophes affectant le niveau normal d'activité de l'entreprise.</li> <li>• Durée: six mois (peut être prolongée temporairement de six mois).</li> <li>• Réduction d'au maximum 50 % du temps de travail.</li> <li>• Taux de remplacement à deux tiers du salaire normal (entre une et trois fois le salaire minimum national) et indemnité de chômage technique, provenant à 30 % de l'employeur et à 70 % du budget de la sécurité sociale.</li> <li>• Dans le cadre du programme Qualification-emploi (2009-2010), mesures d'incitation à la formation: 85 % du salaire pendant les heures passées en formation pour 20 % du personnel.</li> </ul>
<b>Roumanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspension temporaire des contrats de travail en cas de difficultés économiques, technologiques ou structurelles.</li> <li>• Compensation provenant d'un fonds national de garantie des salaires (pas moins de 75 % du salaire de base).</li> <li>• Mesures anti-crise destinées aux employeurs sous forme d'exemption des cotisations de sécurité sociale pendant au maximum trois mois en cas d'interruption temporaire de l'activité.</li> <li>• Le SPE contribue à hauteur de 50 % aux coûts des formations.</li> </ul>
<b>Slovaquie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution au maintien de l'emploi dans les PME en cas de difficultés financières et de réduction temporaire de la charge de travail (modification temporaire du Code du travail)</li> <li>• Taux de remplacement fixé à 60 % du salaire antérieur. Aides publiques pouvant atteindre 339 EUR par mois pendant au maximum 60 jours civils par an.</li> </ul>
<b>Slovénie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs temporaires finissant en 2010: dispositif d'indemnisation du chômage partiel (ICP) et dispositif d'indemnisation pour les employés en congé forcé temporaire (ICFT).</li> <li>• Durée: six mois (peut être prolongée temporairement de six mois).</li> <li>• ICP: réduction de 40 heures à 32-36 heures par semaine, subventions pour les heures non travaillées et compensation supplémentaire de 60 EUR par mois.</li> <li>• ICFT: réduction pouvant atteindre 50 % du temps de travail, compensation de 85 % du salaire (versée par l'employeur qui est ensuite remboursé à hauteur de 50 %). 20% des heures non travaillées doivent être utilisées pour suivre une formation. L'employeur peut obtenir le remboursement des coûts de formation à hauteur de 500 EUR.</li> </ul>
<b>Royaume-Uni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail à temps réduit et chômage technique.</li> <li>• Pendant l'épisode de chômage technique les employés ont une garantie statutaire de revenu plus une allocation de demandeur d'emploi (JSA) basée sur leurs cotisations ou une JSA pour situation de force majeure pour toute journée chômée.</li> </ul>

La participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs varie selon les pays, allant d'une consultation à des accords formels. Cela peut entraîner une certaine complexité dans la mise en œuvre des DTCP, mais peut être considéré comme un moyen de s'assurer de la transparence des dispositifs et de l'adhésion à ceux-ci, ainsi que de limiter les abus.

Les dispositifs ne couvrent pas pour l'instant les individus qui sont en dehors du marché du travail (i.e. les personnes qui ne sont pas employées par une entreprise appliquant un dispositif de chômage partiel) et ne répondent pas aux besoins des chômeurs à qui il serait nécessaire de pouvoir accéder à de puissantes mesures de soutien pour saisir les opportunités qu'offre le marché du travail.

La simplification du financement et des procédures est un facteur important pour inciter les entreprises, et notamment les PME, à adhérer aux dispositifs. En ce qui concerne la mise en œuvre, il faudrait adapter l'accessibilité, les conditions, les méthodes et les exigences à la réalité des petites entreprises.

## **2.3 Relever les défis à moyen et long terme du marché du travail de l'UE**

### **2.3.1 Introduction**

Par delà l'impact de la crise, il apparaît clairement que persistent les difficultés sous-jacentes et les problèmes structurels auxquels est confronté le marché du travail européen. Les enjeux comprennent notamment les changements démographiques affectant les systèmes européens de santé et d'assurance sociale et le marché du travail, les difficultés persistantes que rencontrent certaines catégories particulières de demandeurs d'emploi, et les écarts existant encore entre les compétences disponibles et demandées. Le fait que ces dysfonctionnements des politiques n'aient pas disparu avec la crise était souligné par le choix des thèmes des réunions d'examen par les pairs aux Pays-Bas, en Irlande du Nord, en République tchèque et en Finlande. L'intégration complète des catégories vulnérables aura d'importants bénéfices économiques pour les Etats membres, notamment pour ceux dont la population diminue et qui ne peuvent se permettre d'exclure du marché du travail une grande partie de leurs forces de travail potentielles. Cette section passe en revue les principaux défis auxquels les marchés du travail, la politique du marché du travail et les institutions devront faire face pour chacun de ces thèmes, avant de présenter une synthèse des principales approches utilisées, ainsi que les recommandations pour les politiques futures, qui émanent des évaluations entre pairs.

### **2.3.2 Activation des seniors**

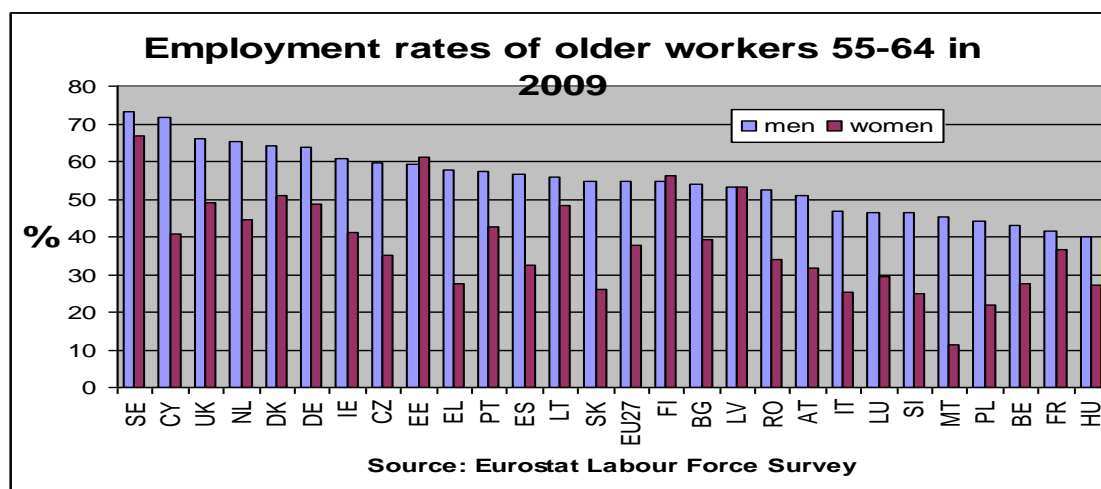
Les sociétés européennes vieillissent et l'augmentation significative de l'espérance de vie en bonne santé dans la plupart des pays européens est un important progrès socio-économique. Cependant, il existe un certain nombre de problèmes associés à ce développement positif, auxquels la politique du marché du travail et la politique sociale devront s'attaquer pour éviter les coûts sociaux et économiques élevés qu'induisent les tendances actuelles. Dans l'ensemble de l'UE, l'allongement de l'espérance de vie est allé de pair avec une baisse des taux de fécondité. Bien que l'immigration ait contribué à la hausse de la population dans de nombreux pays européens, elle ne suffira pas vraiment à éviter une progression brutale des rapports de dépendance dans les prochaines décennies. Au fur et à mesure que les cohortes de baby-boomers se préparent à partir en retraite, la population en âge de travailler (définie par l'âge légal de la retraite) va commencer à régresser, probablement de 1 million sur cinq ans. Cela soulève des inquiétudes quant à la pérennité des systèmes de retraite, de santé et de sécurité sociale, qu'il faudra amender. Les projections à long terme montrent que, en maintenant les politiques actuelles, la dépense publique dans les mesures liées à l'âge devrait augmenter de 4,7 points du PIB.

Le changement démographique et le vieillissement des forces de travail contribuent à accroître la nécessité de relever les niveaux de participation des seniors au marché du travail et de reculer l'âge réel de départ en retraite à travers l'UE. Au cours de la dernière décennie, la stratégie de Lisbonne a mis l'accent sur l'importance des politiques en faveur du vieillissement actif et de nombreux Etats membres ont fait d'importants progrès en termes d'augmentation des taux de participation au marché du travail parmi la tranche des 55-64 ans.

*Tendances du marché du travail pour les travailleurs âgés*

Le graphique 1 présente les taux d'emploi des seniors en 2009, qui dans la plupart des pays ont fortement augmenté depuis l'an 2000.

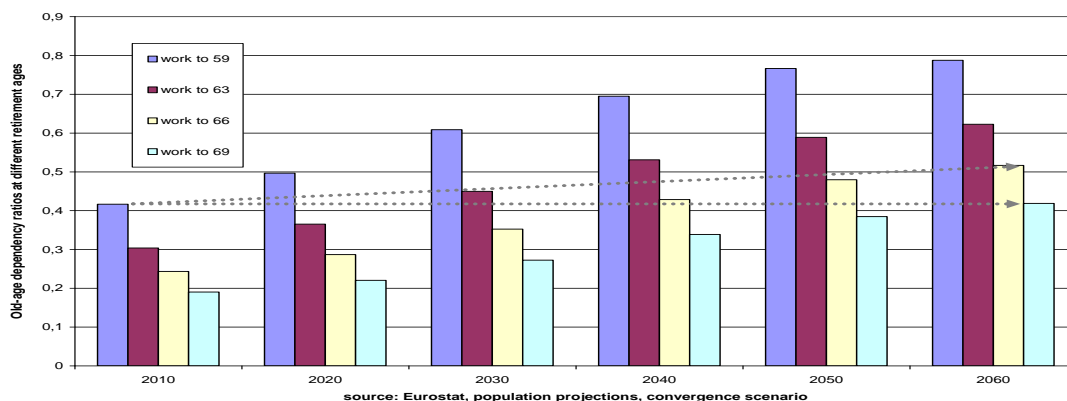
**Graphique 1: Taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans (2009)**



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail

Néanmoins, d'importantes disparités demeurent, près de la moitié des pays de l'UE n'ayant pas atteint l'objectif de Lisbonne pour le taux d'emploi des seniors, qui était de 50 % à l'horizon 2010. La stratégie Europe 2020 insiste à nouveau sur l'importance de l'impact du changement démographique et du report de l'âge réel de départ à la retraite. Elle fixe également comme objectif un taux d'emploi global de 75 % qui, dans la conjoncture actuelle de l'emploi, sera difficile à atteindre parmi les plus de 55 ans dans la plupart des Etats membres à moins qu'il ne soit décidé de retarder significativement l'âge de la retraite (chaque Etat membre devant fixer ses propres objectifs en matière d'emploi). L'âge de la retraite aura également un impact important sur les rapports de dépendance. Le graphique 2 ci-dessous présente les taux de dépendance dans l'UE, envisagés à partir de différentes hypothèses pour l'âge de la retraite, qui illustrent comment le relèvement de l'âge réel et légal de la retraite pourrait alléger les pressions sur les retraites (et potentiellement sur les systèmes de santé et d'aide sociale).

**Graphique 2: Rapport de dépendance économique des personnes âgées en fonction de différentes hypothèses quant à l'âge de départ en retraite (59, 63, 66 et 69 ans)**



Source: Eurostat, Projections de la population, scénario de convergence

Cependant, le prolongement de la vie active peut s'avérer problématique pour un certain nombre de raisons, dont notamment:

- les seniors tendent à posséder des qualifications professionnelles moins formelles et à avoir été davantage affectés par le déclin observable de l'offre de (et de la participation aux) mesures en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, un déclin qui commence généralement autour de l'âge de 45 ans (ce qui affecte leur employabilité et leur capacité d'adaptation);
- la pratique généralisée des options de départ en retraite anticipée depuis les années 70 jusqu'au milieu des années 90 (qui existe encore dans un certain nombre de pays en dépit des mesures visant à limiter le recours à de telles options) a engendré parmi de nombreux travailleurs âgés de nombreux secteurs un espoir croissant de sortie prématurée du marché du travail;
- la planification insuffisante des ressources humaines et le manque de flexibilité qui permettrait d'adapter les profils professionnels ou de recourir à d'autres formes alternatives d'emploi flexible peuvent faire que certains individus (particulièrement dans des professions physiquement ou mentalement stressantes) ont des difficultés à continuer à travailler jusqu'à (et au-delà de) l'âge de la retraite.

#### *Principales approches des politiques*

Le Ministère néerlandais des affaires sociales et de l'emploi a accueilli à La Hague une réunion d'examen par les pairs, à laquelle ont participé des fonctionnaires des ministères et des experts indépendants de 13 pays (Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Finlande, France, Roumanie, Serbie, Slovénie et Royaume-Uni), ainsi que des représentants de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Tous les pays représentés dans le cadre de cette évaluation entre pairs ont reconnu que la participation des seniors au marché du travail est fortement influencée par l'ensemble des politiques nationales, particulièrement en ce qui concerne les systèmes de retraite, la législation de protection de l'emploi, la politique des salaires, la santé au travail et l'assurance maladie, l'éducation et la formation, ainsi que les dispositions de la politique active du marché du travail. Par ailleurs, il faut garder à l'esprit le fait que chaque travailleur âgé est différent et que la décision (et la capacité) de rester ou non professionnellement actif dépend de facteurs tels que les préférences personnelles, le patrimoine, la santé, le niveau d'éducation, l'emploi actuel, la position sur le marché du travail et la situation



personnelle plus générale. Ainsi, par exemple, le vieillissement de la population signifie qu'un nombre accru d'individus dans la force de l'âge doivent s'occuper de parents très âgés ou contribuer à la garde de leurs petits-enfants. D'où l'importance d'une approche personnalisée de la planification de carrière plus tard dans la vie.

Les discussions de l'examen par les pairs ont montré que, ces dernières années, les politiques ont clairement mis l'accent sur la réforme des systèmes de retraite et la restriction de l'accès à la préretraite et aux autres dispositifs de sortie précoce du marché du travail. De nombreux pays envisagent actuellement – ou ont déjà introduit – un recul de l'âge légal de la retraite, non seulement pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie et de la nature changeante des emplois (moins pénibles physiquement), mais aussi pour s'assurer de la pérennité à long terme des régimes publics de retraite dans un contexte de pressions accrues sur les budgets publics. Cependant, il est important de souligner que plusieurs pays maintiennent des incitations allant dans le sens contraire (telles que le maintien des dispositifs de préretraite). Même dans les pays où l'âge légal de la retraite n'a pas été modifié, des efforts particuliers sont faits pour mettre un terme à la retraite anticipée, en rendant l'accès à ces dispositifs beaucoup plus coûteux pour les entreprises et surtout pour les employés.

De plus, l'attitude des employeurs à l'égard du recrutement ou du maintien en activité de travailleurs âgés reste problématique; ils considèrent souvent perçus qu'ils ont des niveaux de productivité plus faible, sont moins désireux d'apprendre et de s'adapter, et présentent un plus faible retour sur investissement pour tout type de formation proposée. Pour remédier à cette situation, de nombreux pays allouent des subventions aux employeurs afin de les encourager à embaucher ou à garder des travailleurs âgés. Bien que l'utilisation de ces aides et le recours à ces dispositions soient courants, on dispose de peu d'évaluations sur les effets d'aubaine associés à de telles mesures et sur la mesure dans laquelle ces subventions ont réellement un effet positif en termes d'attitudes des employeurs, notamment en ce qui concerne la productivité des seniors. Les Pays-Bas ont introduit un programme visant à encourager les employeurs à voir plutôt les atouts que peuvent présenter les seniors pour l'entreprise. Par ailleurs, le gouvernement néerlandais envisage d'introduire une obligation pour les employeurs de prendre des mesures pour stimuler une employabilité durable des travailleurs plus âgés. La France a tenté d'adopter une approche similaire en contraignant les employeurs à « *sécuriser les parcours professionnels pour les travailleurs de plus de 45 ans* ». Les partenaires sociaux ont atteint un accord transectoriel sur cette question en 2006, qui a ensuite été transcrit dans la législation en 2006. La loi encourage le développement des « entretiens de deuxième partie de carrière » et des bilans de compétences, ainsi qu'une mise en œuvre plus efficace du droit individuel à la formation pour les travailleurs de plus de 45 ans, vu que leurs taux de participation à la formation sont faibles. Parallèlement, une loi de 2005 oblige toutes les entreprises de plus de 300 employés à convenir d'un plan prévisionnel de gestion de l'emploi et des compétences couvrant les trois ans à venir. Cependant, l'application de telles mesures a été plutôt décevante, en conséquence de quoi le gouvernement a adopté en 2008 une nouvelle loi obligeant toutes les entreprises de plus de 50 employés de se doter d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action concernant le recrutement ou la rétention des travailleurs de plus de 50 ans. La mise en œuvre de la nouvelle loi fait actuellement l'objet d'une évaluation, mais une enquête préalable auprès de diverses entreprises a montré qu'un certain nombre des différentes approches permettant d'allonger la vie professionnelle se sont avérées populaires, tandis que d'autres ont été à peine utilisées. De nombreuses entreprises ont accepté d'organiser des entretiens de deuxième partie de carrière et ont introduit des comptes épargne-temps individuels (permettant aux employés plus âgés de réduire leur temps de travail à l'approche de leur fin de carrière). Un certain nombre d'entreprises ont également introduit des mesures visant à former les travailleurs plus âgés pour qu'ils deviennent les tuteurs d'employés plus jeunes et il semble qu'elles prennent conscience de la nécessité de la participation des seniors à l'apprentissage tout au long de

la vie. Cependant, rares sont les entreprises ayant introduit des mesures visant à améliorer les conditions de travail, à changer les processus, voire même à embaucher de nouveaux travailleurs plus âgés. Plusieurs autres pays disposent aussi d'outils tels que des fonds spéciaux pour la formation, dont le but est d'encourager la formation des travailleurs de cette catégorie cible, mais la participation reste faible particulièrement parmi les seniors les moins qualifiés. En conséquence, bien que l'apprentissage tout au long de la vie ait clairement été une priorité des politiques, la mise en œuvre de telles mesures, en particulier pour les travailleurs plus âgés, requiert une attention privilégiée.

L'employabilité et l'amélioration continue des compétences font partie des facteurs inhérents au concept d'indice de capacité de travail (ICT), qui a été également discuté dans le cadre de l'examen par les pairs. Le questionnaire individuel adressé aux employés, sur lequel repose l'évaluation de l'ICT (et qui peut être adapté pour les différents secteurs) permet aux individus - et à leurs dirigeants - d'évaluer leur probabilité de devoir quitter précocement le marché du travail, soit en raison de l'inadéquation de leurs compétences soit en raison des besoins des professions émergentes, soit pour des raisons de santé. Il est alors possible de tenter de remédier à leur situation en leur proposant une formation, en adaptant leur poste de travail, en facilitant un changement de carrière ou par le biais de certaines mesures de santé au travail et d'adaptation du processus de travail.

#### *Recommandations émergentes pour les politiques*

Les considérations relatives à l'employabilité et à la capacité à travailler sont importantes mais il semble que la principale influence sur les taux de participation au marché du travail soit le cadre politique général. Pour l'instant, l'accent a été mis sur le côté « bâton », i.e. les pressions visant à inciter les travailleurs plus âgés à retarder leur départ en retraite. Cela est en soi insuffisant et on a besoin de « carottes » qui viseraient à stimuler le développement de politiques de gestion des ressources humaines tenant compte de l'âge, à améliorer l'employabilité tout au long de la vie et à renforcer la capacité à travailler.

En règle générale, dans de nombreux pays les employeurs hésitent encore à embaucher et garder des seniors en raison de doutes quant à leur productivité, leur état de santé et au retour sur investissement. Sensibiliser par le biais de campagnes d'information, d'incitations et de lois anti-discrimination fondée sur l'âge pourrait faire évoluer les attitudes des employeurs et leur faire prendre conscience des atouts de l'embauche ou du maintien dans l'entreprise de travailleurs plus âgés. Cependant, d'autres facteurs peuvent influencer sur les attitudes des employeurs à l'égard des travailleurs plus âgés tels que la part de l'ancienneté dans les salaires ou la législation de protection de l'emploi. Ces aspects nécessitent une évolution des attitudes des syndicats et des seniors eux-mêmes qui doit elle-même passer par un dialogue social constructif.

Il apparaît dans de nombreux pays que les travailleurs âgés ont souvent des niveaux d'éducation plus faibles et des compétences obsolètes qui rendent plus problématique leur maintien dans le marché du travail. Bien que certaines mesures de la politique active du marché du travail aient visé à multiplier les opportunités de formation pour les travailleurs plus âgés, il est aujourd'hui généralement reconnu que cette approche a été trop tardive. En conséquence, l'accent est mis désormais sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur l'offre d'opportunités d'éducation, de formation et développement tout au long du cycle de vie.

Les problèmes de santé sont souvent cités comme l'une des principales causes de sortie des travailleurs du marché du travail. Ils peuvent être tant physiques que psychologiques, mais le stress lié au travail joue un rôle de plus en plus prépondérant. Il est clair qu'il est avantageux pour les entreprises d'améliorer les conditions et les processus de travail non seulement dans une perspective ergonomique, mais aussi en termes d'autonomie

professionnelle et de contrôle. On dispose de plus en plus de preuves qu'une approche plus large et plus intégrée de la santé des employés peut entraîner une baisse des coûts, une hausse des niveaux de productivité, une amélioration du moral et une plus faible rotation du personnel. L'encouragement de l'aménagement flexible du temps de travail peut faciliter les transitions du travail vers la retraite.

Les partenaires sociaux sont des acteurs essentiels pour le succès de la politique de gestion de l'âge, non seulement en raison du rôle central qu'ils jouent dans la formation des salaires, et, dans un certain nombre des pays, dans le processus décisionnel et l'administration des fonds de pension de retraite professionnelle. Cependant, leur rôle va plus loin, ils doivent également devenir des agents d'un changement plus large par le biais d'une négociation collective innovante et d'activités encourageant du partage des bonnes pratiques.

### **2.3.3 *Intégration des catégories les plus éloignées du marché du travail***

Bien que la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail se soit significativement améliorée au cours de la dernière décennie, la section ci-dessus a montré que leur position en termes d'accès à l'emploi reste loin d'être idéale dans de nombreux pays et que des efforts doivent encore être faits dans ce domaine. Il en est de même pour les deux autres catégories cibles qui étaient au cœur des réunions d'examen par les pairs organisées en Irlande du Nord et en République tchèque en 2010.

En mai 2010, le Département de l'emploi et de l'apprentissage d'Irlande du Nord a accueilli à Belfast un examen par les pairs sur les « Itinéraires vers l'emploi pour les parents isolés » qui a réuni des fonctionnaires des ministères et des experts indépendants de dix pays (Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Allemagne, Grèce, Irlande, Roumanie, Serbie et Slovénie), ainsi que des représentants de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

En novembre 2010, le Ministère tchèque du travail et des affaires sociales a accueilli à Prague une réunion d'examen par les pairs portant sur l'intégration des membres de la communauté Rom dans le marché du travail, à laquelle ont participé des fonctionnaires des ministères et des experts indépendants de neuf pays pairs (Chypre, Hongrie, Italie, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Espagne et Suède), ainsi que des représentants de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Ces deux catégories cibles continuent de souffrir d'importants handicaps quand elles tentent d'accéder à l'emploi, mais à l'évidence ces handicaps sont de magnitudes différentes et sont dus à des obstacles qui peuvent s'additionner et varier fortement. Bien que la Stratégie européenne pour l'emploi de l'UE ait progressivement abandonné une approche ciblant des catégories spécifiques, celle qui a été mis en œuvre peut être qualifiée d'approche axée sur le « ciblage explicite mais pas exclusif » (une phrase utilisée dans les dix principes fondamentaux communs en matière d'intégration des Roms, adoptés lors du Conseil des ministres du 8 juin 2009, qui pourraient être facilement appliqués à d'autres catégories cibles). Cette section examine tour à tour la situation des Roms sur le marché du travail, les principales approches des politiques et les recommandations pour les politiques émergeant des évaluations entre pairs.

#### *Situation des parents isolés sur le marché du travail*

A travers l'UE, on a enregistré une augmentation générale du nombre de familles mono-parentales tant en valeur absolue qu'en proportion de tous les ménages (un ménage de l'UE sur 10). Cela dit, vu qu'il n'existe pas à travers les Etats membres de définition commune du concept de parent isolé, les statistiques relatives à leur situation sur le marché du travail ne sont pas comparables. Les parents isolés doivent souvent surmonter

des difficultés supplémentaires pour s'intégrer professionnellement et gagner un revenu suffisant pour ne pas dépendre des prestations sociales. En effet, les parents isolés ont une plus forte probabilité d'appartenir aux ménages les plus pauvres de l'UE, les enfants élevés par des *mères* célibataires ayant le plus grand risque de pauvreté. La nouvelle stratégie Europe 2020 et les nouvelles lignes directrices pour l'emploi fixent un objectif ambitieux, réduire de 25 % le nombre d'Européens vivant au-dessous du seuil national de pauvreté. Il est largement reconnu que l'emploi est le principal moyen pour que les individus se sortent par eux-mêmes de la pauvreté. L'absence de services de garde des enfants de qualité et à des prix abordables étant un obstacle majeur à la réalisation de cet objectif, il est particulièrement intéressant de souligner que le suivi des objectifs de Barcelone a révélé une absence significative de progrès dans ce domaine dans de nombreux Etats membres (Rapport 2008 de la Commission : [Implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children](#)).

#### *Principales approches des politiques*

Les recherches réalisées dans plusieurs pays indiquent que la disponibilité et le coût des places en crèche sont le principal facteur influant sur la décision d'un parent isolé de travailler ou non. Une critique majeure des dispositifs actuels de garde des enfants, même là où des places sont disponibles, est le manque de flexibilité de leurs horaires vu que les parents isolés dépendant des prestations sociales obtiennent souvent des emplois à bas salaires dans la vente et les services, qui nécessitent généralement de travailler en soirée ou le week-end.

Il est également fondamental de s'assurer que le travail est financièrement plus intéressant que les prestations pour les parents isolés. Les problèmes de transition des prestations à l'emploi et l'inquiétude de savoir si un travail leur fournira un revenu suffisant pour vivre peuvent affecter leur volonté d'intégration dans le marché du travail. Un autre obstacle significatif dans quelques pays est le logement, notamment là où existent des aides au logement qui ne les encouragent pas à s'engager dans un emploi. En s'attaquant à la question du piège de l'assistanat, la priorité doit être de sortir les allocataires de la pauvreté et donc de s'assurer que la qualité du travail et la rémunération soient suffisantes pour y parvenir. En Irlande du Nord, l'introduction du principe « Better off at work » (mieux lotis en travaillant), ainsi que la mise en place de parcours sur mesure vers l'emploi, qui tiennent compte des besoins globaux, a été un facteur clé de succès des politiques.

L'attitude des employeurs à l'égard des parents isolés peut également être un obstacle à leur réinsertion; les parents isolés ont l'impression que les employeurs manquent de flexibilité, considèrent qu'ils sont moins fiables et craignent qu'ils ne soient obligés de rester chez eux lorsqu'un enfant est malade. Il existe dans plusieurs pays des exemples d'aides à l'emploi pour les entreprises qui embauchent certaines catégories cibles, dont les parents isolés. Dans quelques pays, ces dispositifs subventionnés ont véritablement participé à la création d'emplois durables, notamment quand ils ont été accompagnés d'une formation au poste de travail. Dans d'autres pays, en revanche, ces subventions n'ont pas toujours constitué une utilisation efficiente des ressources, en particulier lorsqu'il existe des preuves des effets d'aubaine. La conception de la politique est donc décisive pour éviter tout « effet d'écrémage ».

L'absence de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle de nombreux parents isolés peut entraîner un manque d'estime de soi et de confiance en soi quant à ce qu'ils ont à offrir et réduit fortement leur probabilité d'envisager un emploi. Il existe une certaine dichotomie dans différents Etats membres entre les approches « un emploi d'abord » et « une formation d'abord ». Les avantages de la première sont de donner immédiatement aux individus un revenu et une expérience professionnelle, qui peut les conduire par la suite à un emploi de meilleure qualité. Cependant, il semble que, en

particulier pour les individus peu qualifiés acceptant des emplois peu qualifiés, ce type d'insertion dans le marché du travail est souvent associé à des bas salaires et à un manque d'accès aux dispositifs de formation et de développement professionnel, ce qui accroît encore leur handicap. Par contre, la seconde approche, « un travail avec une formation », a fait ses preuves dans un certain nombre de pays.

#### *Recommandations émergentes pour les politiques*

La complexité des problèmes auxquels sont confrontés les parents isolés requiert des approches unifiées et des partenariats avec les agences publiques, les autorités locales, les ONG, les associations, les employeurs et les organisations caritatives. Une telle approche a plus de chances d'atteindre les parents isolés et d'éviter qu'ils n'aient pas accès au soutien dont ils ont besoin en raison du manque de coordination entre l'ensemble des services de soutien disponibles. Cette approche en partenariat est également considérée comme un moyen efficace pour surmonter leur résistance à prendre contact avec les services officiels.

La plupart des pays n'ont pas d'approche ciblant spécifiquement les parents isolés, mais l'expérience du pays d'accueil de la réunion a montré les avantages qu'il y a à disposer d'équipes de conseillers des services publics de l'emploi connaissant bien les difficultés d'insertion et les pièges de l'assistanat, ainsi que les obstacles psychologiques à l'emploi caractérisant les parents isolés. Le développement d'une relation positive et de confiance avec un conseiller unique qui accompagne l'individu tout au long de son parcours d'insertion est également considéré essentiel par de nombreux bénéficiaires. Il faut également souligner l'importance de l'élaboration de plans d'action personnalisés tenant compte des besoins de l'individu, ainsi que la nécessité de pouvoir mesurer le « chemin parcouru » vers le marché du travail et les résultats effectifs des stages d'insertion.

L'existence d'un piège de l'assistanat dépend du régime de prestation. Au Royaume-Uni, les crédits fiscaux pour les bas salaires et les aides forfaitaires se sont avérés déterminants pour faire pencher la balance financière en faveur du travail pour les parents isolés. Les outils tels que le calcul « mieux lotis en travaillant » semblent efficaces car ils exposent aux parents isolés les conséquences financières des différentes options d'emploi et participent à la transparence des systèmes de prestation. Cependant, le travail entraîne d'autres coûts (la garde des enfants, par exemple) qui peuvent décourager un parent isolé. Il faut trouver des solutions à ce piège de l'assistanat si on veut réellement aider les parents isolés à se réinsérer.

Un manque général d'accords permettant d'aménager le travail en fonction des responsabilités familiales entrave l'accès des parents isolés à l'emploi. Il semble que dans les pays ayant des dispositifs bien établis de garde des enfants, la réticence des employeurs à embaucher des femmes ayant de enfants en bas âge est moins nette, mais si on se base sur l'échantillon de pays représentés à la réunion d'évaluation entre pairs, il est difficile de juger s'il existe une relation directe de cause à effet. Il est clair que les partenaires sociaux ont un important rôle à jouer en soutenant les aménagements du temps de travail tenant compte des responsabilités familiales. La réinsertion professionnelle est également nettement facilitée par les dispositions relatives aux congés et autres paramètres du marché du travail.

De nombreux pays n'ont pas atteint l'un des objectifs de Barcelone qui était de disposer de places en crèche pour un tiers des 0-3 ans. Même lorsqu'il existe des services de garde des enfants, leur accessibilité, leur flexibilité et leur coût restent les principaux facteurs entravant l'accès des femmes à l'emploi. Dans une perspective sociétale plus large, il est clair que la répartition des soins des enfants et des autres tâches domestiques reste un

autre aspect qu'il faudra aborder et la structure des dispositifs de congé peut avoir un rôle important en la matière.

#### *Situation des Roms sur le marché du travail*

Il est généralement reconnu que les personnes et les communautés regroupées sous le terme de Roms sont parmi les individus les plus marginalisés de l'Union européenne et continuent à être victime d'une forte discrimination. Plusieurs obstacles à l'insertion professionnelle des Roms ont été identifiés, certains qu'ils partagent avec toutes les autres catégories et individus victimes d'exclusion sociale, et d'autres qui sont plutôt spécifiques aux communautés roms:

- De nombreux Roms vivent dans des communautés ségréguées, isolées, où l'accès aux transports et aux services est difficile. En conséquence, les conditions de vie dans ces quartiers sont souvent pitoyables du fait du manque d'équipements de base, ce qui contribue à accroître l'exclusion des Roms et augmente au propre comme au figuré la distance qui les sépare du marché du travail.
- Le faible niveau d'instruction, de compétences élémentaires et d'expérience professionnelle qui est fréquemment dû à l'échec scolaire et à la ségrégation dans des établissements d'enseignement spéciaux.
- Les facteurs décourageant le travail, liés non seulement au piège de l'assistanat mais aussi souvent à des niveaux élevés d'endettement et à la tradition de soutien de la famille élargie.
- La mauvaise qualité de l'emploi, les bas salaires et la concurrence avec d'autres catégories de migrants pour les emplois peu qualifiés.
- Les stéréotypes et les préjugés tant de la part des employeurs que des institutions publiques.
- Le manque de programmes du marché du travail adaptés.

#### *Principales approches des politiques*

Les approches politiques efficaces fonctionnent de manière holistique en tentant de s'attaquer à tous les obstacles susmentionnés (ou au moins à la plupart). En ce qui concerne les difficultés à trouver un logement et la ségrégation spatiale qui perdure souvent depuis longtemps, il reste encore beaucoup à faire pour éradiquer un certain nombre d'idées fausses quant à la culture des différentes Communautés Roms, ainsi que les préjugés puissants et persistants de la société dominante. Lors de l'évaluation entre pairs de Prague, il a été expliqué par plusieurs intervenants que la fourniture d'équipements élémentaires tels que des sanitaires et l'eau courante devrait être considérée comme un droit fondamental de l'homme ou du citoyen. Il faut plus particulièrement s'attaquer aux problèmes que rencontrent les communautés installées dans des camps « illégaux » (qui sont souvent des Roms venant d'autres pays de l'UE).

Un des principaux obstacles auxquels sont confrontés les Roms en termes de réalisation de leur potentiel sur le marché du travail est souvent leur faible niveau d'éducation. Dans de nombreux pays cette situation est due à la longue tradition de ségrégation des enfants roms dans des écoles spéciales disposant de peu de moyens. Ce type de pratiques devient lentement moins fréquent mais reste encore très répandu. L'importance des premières années d'éducation, qui impliquent non seulement les enfants mais aussi leurs familles a également été soulignée. Les propos ont été illustrés d'exemples d'autres pays de l'UE

ayant adopté des approches comparables à l'initiative « Surestart » (Un bon départ) au Royaume-Uni qui met à la disposition des mères (et aussi des pères) et des jeunes enfants des locaux où ils peuvent se rencontrer, où les enfants peuvent suivre leurs premières années d'éducation, où les parents peuvent obtenir des informations leur permettant de choisir une école et où l'éducation et la formation sont valorisées. Les ONG et les associations locales de Roms sont souvent impliquées dans la mise en oeuvre de ce type d'initiatives car elles encouragent la participation de la communauté. La réussite de membres de la communauté rom joue un rôle particulièrement important car elle sert d'exemple, incite à poursuivre des études et participe à la lutte contre l'échec scolaire. De même, il faut que soient visibles des parcours positifs de l'école vers le marché du travail pour éviter que les jeunes Roms ne soient découragés (surtout si seuls des emplois peu rémunérés sont disponibles, pour lesquels ils sont souvent en concurrence avec d'autres catégories d'immigrés).

Outre les pièges de l'assistanat déjà identifiés comme d'importants obstacles pour les parents isolés et les autres catégories défavorisées, il est également courant que les Communautés Roms soient confrontées à d'autres facteurs dissuasifs culturels ou économiques. Les représentants des ONG ont notamment souligné les effets dissuasifs d'une culture dans laquelle les individus qui sont parvenus à trouver un emploi sont tenus de soutenir financièrement une cellule familiale élargie, ce qui constitue souvent une perspective décourageante, en particulier quand le salaire est faible. De même, du fait de l'exclusion sociale et de la dépendance au sein de la communauté de prêts à des taux d'intérêt exorbitants dus à l'absence de crédits à des taux raisonnables, nombres de ses membres sont sur-endettés, ce qui a aussi un effet dissuasif sur la décision d'accepter un emploi déclaré, vu que les prêteurs peu scrupuleux confisquent souvent la totalité ou une grande partie du salaire. Le travail non déclaré reste donc la norme et la pratique des crédits à des taux exorbitants doit être abolie si on veut progresser. En République tchèque, une ONG a contre-attaqué en publiant une liste des usuriers, avec des informations sur les noms des établissements de prêt et les taux d'intérêt pratiqués (pouvant atteindre 100 %). Il a été souligné que cette approche avait en fait porté ses fruits et avait incité de telles entreprises légales à réduire leurs taux d'intérêt.

Là encore, il a été fait remarquer combien il est important de proposer aux individus des parcours d'insertion dans l'emploi. Dans quelques pays, des ONG et des agences officielles, dont le SPE, ont réussi en coopérant à inciter des membres de la communauté rom à se présenter auprès des SPE ou d'autres institutions, où ils reçoivent une aide pour établir d'un plan d'action personnalisé et surmonter les obstacles à leur insertion dans le marché du travail, dont leur manque de compétences, de formation ou d'expérience professionnelle. Outre la mise en oeuvre de telles actions pour les demandeurs d'emploi, les approches ayant fonctionné ont également établi simultanément des contacts avec les employeurs en vue de leur proposer des travailleurs ayant les compétences dont ils ont besoin (sans révéler que les demandeurs d'emploi en question étaient des Roms). Ces approches holistiques se sont avérées particulièrement efficaces dans le cadre du programme espagnol ACCEDER.

#### *Recommandations émergentes pour les politiques*

L'examen par les pairs a mis en évidence la nécessité de mieux comprendre les besoins et les obstacles auxquels sont confrontés les Roms dans différentes communes, des obstacles qui peuvent fortement varier. Il faut donc entreprendre des actions définies au niveau de la communauté en examinant les circonstances locales et les besoins spécifiques.

Conformément aux principes relatifs à l'inclusion des Roms adoptés par le Conseil européen en 2009, les actions visant à accompagner leur insertion dans le marché du

travail devraient être explicites mais pas exclusives. Les approches excessivement ciblées et non coordonnées se sont avérées être moins efficaces dans quelques pays, en conséquence de quoi les services publics n'ont pas assumé leurs responsabilités, les ONG ont fourni des services à la marge et les mesures ont été jugées stigmatisantes. L'approche préférée était donc de faire appliquer des droits humains fondamentaux (tels la non-discrimination, l'accès aux services et équipements de base), avant de donner à tous accès aux droits du citoyen (y compris à la protection sociale, aux soins de santé élémentaires et à l'éducation) et enfin de leur permettre d'accéder à des services spécialisés répondant aux besoins de catégories particulières. Comme dans le cas des parents isolés, une intégration réussie dans le marché du travail requiert une approche globale et personnalisée qui soutient l'individu à toutes les étapes de son parcours de réinsertion et envisage ses besoins de manière holistique.

Le renforcement des capacités parmi les Roms et les organisations communautaires est fondamental pour s'assurer de leur pleine implication dans la planification des politiques et la fourniture des services. La pérennité des actions et la capacité de planifier à long terme ont été particulièrement soulignées dans un contexte où le financement provient souvent de sources européennes ou de sources non institutionnelles.

Comme l'a montré l'évaluation entre pairs de Belfast relative aux parents isolés, une approche basée sur la coopération des agences officielles et non officielles (telles que les ONG) est celle qui présente les meilleurs résultats.

#### **2.3.4 Anticiper l'évolution des besoins en compétences et gérer l'offre**

L'intérêt attaché à travers les Etats membres de l'UE à l'anticipation des développements des besoins futurs en personnel et en compétences (et à l'éradication des déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences) n'est pas nouveau. En effet, l'anticipation du type de compétences dont les employeurs auront besoin à l'avenir est nécessaire si on veut former les individus pour les doter des connaissances et des qualifications appropriées. Les déséquilibres entre les compétences offertes et demandées observés dans les marchés du travail de l'UE sont attribuables en partie à des dysfonctionnements du marché, au fait que les décisions des individus en matière d'éducation et de formation ne sont pas basées sur les besoins du marché du travail, ainsi qu'à l'inertie des systèmes d'éducation et de formation et à l'ignorance de ce que seront l'offre et de la demande futures de compétences. Les systèmes fournissant des informations précises, actualisées régulièrement, peuvent aider les individus, les employeurs et les organismes publics à prendre des décisions en connaissance de cause. Cependant, l'anticipation des tendances futures n'est pas simple en raison de la difficulté à mesurer l'impact des moteurs de l'offre et de la demande de compétences.

A travers l'UE, la mondialisation, le changement technologique et la restructuration auront des impacts significatifs sur la demande de compétences à moyen et long terme, car ils influenceront sur la taille des secteurs et des catégories professionnelles et il est probable qu'ils modifieront les besoins en matière d'emploi. A l'heure actuelle, selon les projections du CEDEFOP, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, la transition vers une économie de services va s'intensifier dans l'UE<sup>4</sup>. D'ici 2020, la plupart des créations d'emploi devraient être des professions de haut niveau ainsi que des métiers du secteur des services.

Par ailleurs, la crise économique actuelle accélère le rythme de la restructuration économique et a un impact structurel durable sur le volume et la nature de la demande de

---

<sup>4</sup> CEDEFOP, Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020 (2010): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>



compétences. Quelques industries ne retrouveront pas leurs niveaux de croissance d'avant la crise et certains secteurs, tels que la construction automobile, la production d'acier, le bâtiment et les autres secteurs connaissant des fermetures temporaires d'usines, risquent de devoir supprimer des emplois, tandis que d'autres secteurs pourraient se développer.

Le changement démographique est un facteur clé qui influera tant sur l'offre que sur la demande de compétences et pourrait accroître la probabilité de déséquilibres. Selon les prévisions du CEDEFOP, sur les 77 millions d'offres d'emplois anticipées dans l'UE d'ici la fin de la prochaine décennie, une vaste majorité (près de 70 millions) sera des remplacements d'employés partant en retraite, une conséquence du vieillissement des populations. D'ici 2020, une grande partie des offres d'emploi – tant des emplois nouvellement créés que les « emplois de remplacement » – seront des « emplois blancs » (tels que les soins de santé et médicaux aux personnes âgées). Par ailleurs, le changement démographique signifie que moins de jeunes entreront dans le marché du travail et que la population en âge de travailler va commencer à décliner à partir de 2013. Cependant, toujours selon le CEDEFOP, les forces de travail européennes seront de plus en plus qualifiées, vu que les jeunes générations entrant dans le marché du travail ont des niveaux d'éducation plus élevés que les travailleurs qui partent à la retraite.

Les 14 et 15 juin 2010, le Ministère finlandais de l'emploi et de l'économie et le Ministère finlandais de l'éducation ont accueilli à Helsinki une réunion d'examen par les pairs axé sur l'anticipation des besoins en compétences et sur la gestion et la mise en œuvre de ses résultats dans la politique de l'éducation. Les participants étaient des fonctionnaires des ministères et des experts indépendants venant de dix pays (Autriche, Belgique, Chypre, République tchèque, Allemagne, Norvège, Serbie, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni), ainsi que des représentants du CEDEFOP et de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

#### *Principales approches des politiques*

De nombreux pays ont élaboré des projections économiques, du marché du travail et des compétences en appliquant divers modèles économétriques permettant d'évaluer l'offre et la demande futures pour un certain nombre de secteurs différents à court, moyen ou long terme.

Ainsi, par exemple, la Finlande utilise depuis longtemps des modèles macroéconomiques pour explorer l'impact de la croissance économique sur l'emploi. Un nouveau système d'anticipation permettant d'élaborer les scénarios possibles pour le marché du travail de demain et les besoins en matière d'éducation et de formation a récemment été mis au point par l'Institut gouvernemental de recherche économique (VATT) en appliquant un modèle d'équilibre général avancé. Ce nouvel outil a été présenté dans le cadre de l'évaluation entre pairs organisée à Helsinki en juin 2010, à laquelle participaient des représentants de dix autres pays. Les avantages du système et les hypothèses de base du modèle prévisionnel finlandais, ainsi que la manière dont ses résultats sont appliqués concrètement à la planification de l'éducation au niveau national et régional, ont été discutés au cours de l'examen par les pairs.

Au niveau européen, l'initiative « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois »<sup>5</sup> (lancée en 2008) a certainement contribué à galvaniser les systèmes nationaux d'anticipation des besoins en compétences. La motivation de cette initiative est que l'adaptation au changement et l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sont essentielles pour assurer la croissance, la productivité, la capacité d'adaptation au changement et la cohésion sociale en Europe. Selon le rapport préparé par un groupe d'experts pour la Commission et publié en février 2010, *De nouvelles compétences pour de*

---

<sup>5</sup> COM(2008) 868 final

*nouveaux emplois: Agir immédiatement*<sup>6</sup>, l'anticipation des enjeux futurs et la mise en place de systèmes d'alerte précoce doit devenir une priorité et une condition préalable pour une adaptation plus étroite des programmes d'éducation et de formation au monde du travail. L'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande est un des objectifs de la nouvelle stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive<sup>7</sup> et son initiative phare « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois »<sup>8</sup>.

Cependant, il existe parmi les demandeurs, les concepteurs et les utilisateurs de prévisions relatives aux compétences à divers niveaux un réel consensus autour du fait qu'il faut utiliser de tels instruments avec précaution, en gardant à l'esprit les limites inhérentes à tout exercice de prévision. Les discussions lors de l'examen par les pairs en Finlande ont confirmé l'idée qu'aucun modèle prévisionnel ne doit être considéré comme un instrument autonome suffisant pour alimenter l'élaboration des politiques futures. Les projections ne pouvant servir qu'à donner de grandes indications et à délimiter les paramètres généraux, il faut appliquer de nombreuses mises en garde notamment en ce qui concerne les projections à long terme. De plus, il est généralement reconnu que les prévisions doivent être complétées de données supplémentaires permettant des analyses plus approfondies. En particulier, les prévisions quantitatives basées sur les grands niveaux d'éducation doivent être complétées par des instruments qualitatifs permettant d'identifier de manière plus précise les compétences et qualifications dont le marché du travail aura besoin.

#### *Recommandations émergentes pour les politiques*

L'examen par les pairs organisé en Finlande a révélé que les méthodes appliquées diffèrent nettement d'un pays à l'autre. Tous les pays tentent d'identifier les tendances globales et sectorielles de l'emploi, mais la spécificité des ventilations sectorielles varie significativement en fonction des données tendanciennes disponibles. Dans un certain nombre de pays, la construction de modèles agrégés est rendue difficile par un manque dramatique de données de base. Il semble que la plupart des pays disposent de données sur le niveau d'éducation des individus mais n'ont pas d'informations sur les forces de travail. Dans certains cas, les données provenant des enquêtes sur les forces de travail (fondées sur des échantillons) limitent la fiabilité du modèle et le degré de détail des prévisions.

En règle générale, les projections à court et moyen terme semblent fournir des informations plus fiables et plus utiles pour les individus et les autres utilisateurs potentiels des prévisions. Cependant, les projections à long terme permettent de capturer les tendances démographiques à plus long terme (telles que les pénuries dans les secteurs de la santé et des services) et de dresser un tableau plus complet des changements au sein du système éducatif.

En Finlande, différents ministères ont coopéré au développement du nouveau modèle prévisionnel, ce qui est considéré comme un exemple de bonne pratique. Les autres intervenants qui peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration des prévisions sont les employeurs et les partenaires sociaux. Leur participation peut entraîner leur adhésion et les aider à mieux comprendre les résultats et leur impact potentiel sur les politiques.

En Finlande, les projections sont incorporées dans le modèle de planification de l'éducation initiale. Cependant, un certain nombre de pays n'ont pas de tradition d'utilisation des

---

<sup>6</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=fr>

<sup>7</sup> COM(2010) 2020

<sup>8</sup> COM(2010) 682

prévisions et des informations relatives au marché du travail, bien qu'elles soient utilisées par les services d'orientation et de conseils pour aider les individus à choisir une filière éducative.

De plus, les participants à l'examen par les pairs ont convenu qu'il était nécessaire de tirer des leçons de l'expérience internationale et européenne dans ce domaine (notamment des activités du CEDEFOP) et que, bien que la responsabilité de l'élaboration des prévisions à l'échelle nationale relève de l'Etat membre, l'UE joue un rôle important en identifiant les tendances, en fournissant des données comparables et en disséminant les informations aux pays qui ont une expérience plus limitée en la matière.

Les prévisions paneuropéennes sur l'offre et la demande de compétences en fonction des grands niveaux d'éducation, que préparent depuis 2008 la Commission en collaboration avec le CEDEFOP, seront mises à jour régulièrement. Comme l'annonçait la Communication sur l'initiative phare d'Europe 2020, « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois », la Commission doit préparer à partir de 2012 un « Panorama européen des compétences » qui contiendra des prévisions actualisées sur l'offre de compétences et sur les besoins du marché du travail jusqu'en 2020<sup>9</sup>.

## **2.4 Moderniser les SPE pour répondre aux besoins du marché du travail et à la demande des utilisateurs**

### *Introduction*

Depuis le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi, les services publics de l'emploi (SPE) ont joué un rôle fondamental dans la poursuite de ses objectifs en transformant les orientations de la politique de l'emploi en actions. Ce rôle doit être maintenu – si ce n'est consolidé – lors de la mise en œuvre d'aspects importants de la stratégie Europe 2020. Le SPE a un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre et la réalisation des objectifs nationaux en matière d'emploi qui doivent être fixés à la demande du Conseil européen en tenant compte des grands objectifs à l'échelle de l'UE. Cette responsabilité leur échoit à un moment où les SPE de nombreux Etats membres subissent des pressions plus fortes que jamais, dues à l'impact sur l'emploi de la crise économique et des restrictions budgétaires qu'elle a induites.

Cette situation fait suite à une période de modernisation des SPE. Cette modernisation, qui était également inscrite dans les priorités de la stratégie de Lisbonne, a contribué à focaliser davantage les SPE sur les approches personnalisées et la préparation des plans d'action individuels. Un nombre croissant de pays ont adopté des systèmes de services à guichet unique, regroupant sous un même toit l'attribution des prestations (de plus en plus souvent proactives), les services d'orientation, d'accompagnement, de médiation d'emploi et la fourniture et/ou la planification des dispositifs d'insertion. Simultanément, de nombreux pays ont mis l'accent sur la collaboration entre le SPE, les autres parties prenantes et prestataires, y compris les ONG et les prestataires du secteur privé. Les règles régissant la sous-traitance et les marchés publics sont donc progressivement devenues un aspect de plus en plus important des services des SPE, avec des conséquences substantielles pour la planification, le suivi et l'évaluation de leurs activités.

---

<sup>9</sup> Le Panorama européen des compétences comprendra: i) des informations actualisées sur les 25 professions les plus en progression dans l'Union européenne et sur les cinq professions les plus demandées par chaque Etat membre; ii) une analyse des besoins de compétences basée sur les informations recueillies par l'Observatoire des postes vacants au sein de l'UE; iii) une analyse de l'inadéquation des compétences et de l'utilisation des compétences sur le lieu de travail, fondée sur des enquêtes réalisées auprès d'employeurs, d'apprenants et de diplômés; iv) une analyse prospective au niveau sectoriel, reposant sur les travaux des conseils sectoriels européens sur l'emploi et les compétences; v) des projections établies par le Cedefop et les Etats membres.

Une autre tendance importante a été le développement accru des e-services et de l'utilisation simultanée de plusieurs canaux en vue – notamment – de fournir de manière plus efficace des services plus flexibles.

Le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales allemand a tenu à Berlin une réunion d'examen par les pairs sur les bilans de compétences et la décentralisation des services publics de l'emploi à laquelle ont participé des fonctionnaires des ministères, des représentants des Services publics de l'emploi (SPE) et des experts indépendants de 12 pays (Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, France, Grèce, Malte, Pays-Bas, Norvège, Serbie, Slovaquie et Royaume-Uni), ainsi que des représentants de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

#### *Principales approches des politiques*

Ces dernières années, les politiques ont été nettement réorientées vers l'activation précoce des demandeurs d'emploi et l'activation des prestations passives en vue d'éviter les conséquences négatives du chômage de longue durée tant pour les individus et que pour le marché du travail. Bien qu'on discute encore du moment opportun pour l'intervention du SPE (en vue de contrebalancer les effets d'aubaine d'une intervention trop hâtive avec les effets néfastes des épisodes prolongés de chômage), les approches des politiques ont convergé vers la personnalisation des processus d'activation et ont été axées sur l'employabilité du demandeur d'emploi et les besoins qui lui sont propres pour son insertion professionnelle. Cependant, malgré cette convergence, il subsiste d'importantes disparités qui ont leur origine dans la divergence des approches politiques, des philosophies d'intervention et, peut-être surtout, des contraintes budgétaires et des ressources en personnel disponibles. Ainsi, par exemple, le nombre de clients dont s'occupe chaque conseiller du SPE varie fortement d'un pays à l'autre; la France, par exemple, souhaite parvenir à un ratio de 75 pour 1, mais de nombreux SPE continuent à avoir un ratio de l'ordre de 300 à 500 pour 1. Cela a inévitablement un impact sur les résultats et les SPE se sont efforcés ces dernières années de rationaliser leurs services en vue d'en améliorer tant l'efficacité que l'efficience.

L'établissement du profil du demandeur d'emploi, ou bilan de compétences, est une des approches appliquées pour identifier au début de sa recherche d'emploi ses compétences et ses capacités, ainsi que ses besoins et les obstacles potentiels à son insertion professionnelle. Lors de l'examen par les pairs en Allemagne, il a été expliqué qu'en ce qui concerne le principe d'intervention précoce appliqué dans ce pays (enregistrement auprès du SPE trois mois avant la date de cessation de la relation d'emploi lorsque c'est possible), le bilan de compétences est un aspect essentiel de son modèle en quatre étapes. Il sert à s'assurer que les individus les moins fragilisés sur le marché du travail sont directement orientés vers les services de médiation d'emploi, tandis que ceux qui ont de plus grandes difficultés à se réinsérer professionnellement reçoivent un accompagnement plus intensif, conçu sur mesure, pouvant inclure une orientation et des conseils, une aide à la rédaction de lettres de candidatures et de CV, une formation, un stage d'insertion, etc. Une attention privilégiée est attachée à l'évaluation des différentes mesures et à leur taux de réussite pour chaque catégorie de demandeurs d'emploi, afin que les conseillers puissent disposer d'un catalogue de preuves de l'efficacité des mesures. L'Allemagne a réitéré son engagement envers les bilans de compétences générales, tandis qu'un certain nombre des pays pairs préfèrent des approches plus radicales, canalisant automatiquement certaines catégories de demandeurs d'emploi dans des programmes spécifiques.

Globalement, il semble que de nombreux pays ne disposent pas encore de conclusions assez probantes de leurs évaluations pour prendre de telles décisions d'intervention.

Un autre élément important de l'approche du pays hôte est qu'elle allie des instruments en-ligne puissants (un système appelé Verbis), comprenant un logiciel pour le bilan de compétences avec des informations sur le marché du travail et des présentations des professions et des mesures existantes, qui complètent le rôle du conseiller du SPE. Les systèmes possédant un tel niveau d'intégration sont encore rares, car leur développement est un processus à long terme (et très coûteux).

Cette évaluation entre pairs s'est également intéressée à la décentralisation du processus décisionnel relatif à la planification par les SPE des mesures appropriées et à l'attribution des indemnités discrétionnaires (frais de déplacement, vêtements de travail, paiement du permis de conduire et autres petits services et aides qui peuvent concourir au succès de la médiation d'emploi). Cela signifie un fort degré d'autonomie et une formation des conseillers au niveau local, ainsi qu'une réelle capacité à planifier par avance, étant donné que la majorité des mesures doivent passer par une procédure souvent longue d'appel d'offre public. Le recours accru à des prestataires des secteurs privé et associatif pose une série de nouveaux défis sérieux.

#### *Recommandations émergentes pour les politiques*

Les chercheurs et les décideurs politiques s'accordent à considérer que la prévention et l'intervention précoce sont les meilleurs moyens de réduire les impacts négatifs psychologiques, sociaux et sur le marché du travail du chômage. Des efforts particuliers ont donc été fournis ces dernières années pour faciliter les transitions d'emploi à emploi. Dans les pays où les partenaires sociaux et la négociation collective sont puissants, le nombre des transitions d'emploi à emploi a augmenté au niveau de l'entreprise, par le biais soit d'une formation complémentaire interne alliée à une réaffectation du personnel, soit de mesures de soutien de l'employabilité externe. Les participants à l'examen par les pairs ont fait remarquer qu'outre la nécessité de soutenir les PME appliquant des dispositifs similaires, il existe un risque que de tels processus ne conduisent à un « écrémage » des travailleurs licenciés faciles à réinsérer, ne laissant au SPE que les cas les plus difficiles.

Certains pays pairs ont exprimé leurs inquiétudes que l'approche favorisant l'intervention précoce (comme celle qu'applique l'Allemagne) ne génère un important effet d'aubaine, un certain nombre de pays ayant prouvé que 50 % des demandeurs d'emploi trouvent un emploi dans les trois mois et 75 % dans les six mois. Les représentants de l'Allemagne ont souligné l'importance d'une évaluation précoce, suivie d'une assistance ciblée (qui peut être minimale pour les profils professionnels dont le marché a besoin) afin d'éviter les effets préjudiciables et les coûts du chômage.

L'individualisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi est un aspect de la modernisation du soutien dispensé par les SPE dans la plupart des Etats membres. De nombreux pays recourent aux bilans de compétences pour caractériser les demandeurs d'emploi et permettre la planification ciblée de parcours d'insertion ayant fait leurs preuves. Les participants à l'examen par les pairs ont exprimé un vif intérêt pour la méthodologie utilisée en Allemagne pour établir les bilans de compétences. Le système en-ligne allemand contient également des informations concernant les bases de données sur les professions et les qualifications, des données sur le marché du travail local et régional ainsi qu'un catalogue des mesures efficaces, qui visent tous à soutenir l'élément « humain » des la prise de décision par les conseillers spécialisés.

Pour être efficace, l'intervention du SPE doit porter non seulement sur l'offre de main-d'œuvre mais aussi sur les aspects liés à la demande. De fortes interactions avec les employeurs et les autres parties prenantes au niveau local sont particulièrement importantes en la matière.

Tout aussi importante est l'application d'interventions fondées sur des résultats probants qui ont été efficaces pour certaines catégories particulières de demandeurs d'emploi. La nature, le moment opportun et le degré de l'intervention sont fortement dépendants des spécificités de l'individu et de leur éloignement perçu du marché du travail.

Une des principales caractéristiques du modèle allemand est la décentralisation de la prise de décisions concernant les budgets, les interventions et les sanctions. Cette approche a éveillé un vif intérêt du fait notamment que de nombreux participants pensaient qu'elle allait à l'encontre de la tendance générale à la centralisation du processus décisionnel des SPE dans leur propre pays ces dernières années. Il leur semblait qu'une telle décentralisation était en partie entravée par la centralisation des appels d'offre publics et des contrats pour la fourniture des formations, ainsi que des autres dispositifs d'aide à l'insertion.

Dans un contexte de recours accru dans de nombreux pays à des prestataires du secteur privé pour les activités de médiation d'emploi et les services y afférant, tels que les conseils et la formation, la question de savoir comment assurer la gestion et le suivi des résultats et des performances des prestataires du secteur privé devient prépondérante. Le Royaume-Uni, par exemple, qualifie son modèle de « boîte noire » qui laisse au sous-traitant une presque totale autonomie quant aux méthodes et approches utilisées pour atteindre un résultat. Dans de nombreux pays, les performances sont mesurées par la position du demandeur d'emploi sur le marché du travail un certain temps après sa prise en charge, alors que d'autres pays sont plutôt focalisés sur la fourniture des services et des interventions spécifiés dans les termes de référence de l'appel d'offre initial. Bien qu'il soit jugé important de tenir compte des performances antérieures d'un prestataire en termes d'objectifs atteints et de respect des termes du contrat, cela ne doit pas empêcher l'entrée de nouveaux prestataires sur le marché de la fourniture de ce type de services. Plusieurs pays ont souligné que, du fait de la crise, le financement de tels contrats a été revu à la baisse, ce qui signifie que de nouvelles évaluations des résultats seront nécessaires dans les prochaines années.

## **2.5 Conclusions et pertinence du PAM pour la stratégie Europe 2020**

Au cours des deux dernières années, l'UE a été confrontée à la crise économique la plus sévère depuis celle des années 30. Elle connaît aujourd'hui des taux de chômage élevés, une croissance poussive et des niveaux excessifs d'endettement. La conjoncture économique s'améliore quelque peu, mais la reprise reste fragile et en fait incertaine.

L'année 2010 a marqué la fin du dernier cycle de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi avec l'adoption d'un nouveau cadre pour la politique communautaire et d'un ensemble de nouvelles lignes directrices intégrées. Malgré les réformes de 2005, l'objectif ambitieux de la Stratégie pour la croissance et l'emploi, qui était de faire de l'Europe l'économie la plus compétitive, n'a pas été atteint. De plus, la crise a effacé les progrès économiques et sociaux réalisés en Europe depuis 2000 et a exposé les faiblesses de l'économie européenne. La stratégie Europe 2020<sup>10</sup> lancée récemment a pour but de faire en sorte que l'Europe sorte renforcée de la crise en transformant son économie de manière à engendrer une croissance intelligente, durable et inclusive au cours de la prochaine décennie. Ces trois priorités, qui se renforcent mutuellement, devraient aider l'UE et les Etats membres à atteindre des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Les objectifs communautaires que la stratégie Europe 2020 vise à atteindre d'ici la fin de la décennie sont non seulement de relever à 75 % les taux d'emploi des 20-64 ans, de réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes victimes ou menacées de pauvreté et d'exclusion sociale, de contenir en dessous de 10 % le taux d'échec scolaire et d'augmenter à au moins 40 % la proportion des 30-34 ans possédant un

---

<sup>10</sup> COM(2010) 2020 « EUROPE 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive »

diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent<sup>11</sup>. Les nouvelles lignes directrices intégrées adoptées en octobre 2010<sup>12</sup> concernent l'emploi et les grands aspects de l'économie qui influent sur la stratégie Europe 2020; quatre d'entre elles portent sur la politique de l'emploi, ce sont:

- la ligne directrice 7: Accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi;
- la ligne directrice 8: Développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- la ligne directrice 9: Améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent;
- la ligne directrice 10: Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

Une nouvelle caractéristique de la stratégie Europe 2020 est que ses trois piliers (croissance intelligente, croissance durable et croissance inclusive) sont accompagnés d'une série d'initiatives phares diverses. Un certain nombre d'entre elles relèvent de la politique de l'emploi et de la politique sociale:

- Favoriser une croissance inclusive: la « Stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois » (promouvoir les approches favorisant la flexisécurité en vue d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail, doter les individus des compétences professionnelles demandées, améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, soutenir la création d'emplois)<sup>13</sup> et la Plateforme européenne contre la pauvreté;
- Favoriser une croissance intelligente: l'initiative « Jeunes en mouvement » qui vise à accroître les chances des jeunes de trouver un emploi à travers l'UE en facilitant la mobilité des étudiants et des stagiaires et en améliorant la qualité et l'attractivité de l'éducation et de la formation en Europe<sup>14</sup>.

Bien que la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi ait été déjà accompagnée d'objectifs chiffrés, une nouveauté de la stratégie Europe 2020 est que chaque pays doit définir lui-même ses propres objectifs nationaux en fonction de ses priorités et de sa situation, la finalité étant de renforcer la dimension nationale de la mise en œuvre de la stratégie. Grâce à ses activités, le PAM va contribuer à faire connaître et faire partager les objectifs de la stratégie Europe 2020 parmi les décideurs politiques et les intervenants locaux chargés de mettre en œuvre les politiques du marché du travail, ainsi qu'à soutenir le processus de mise en œuvre de la stratégie au niveau de l'Etat membre.

Pour atteindre les objectifs ambitieux d'Europe 2020, l'évaluation et la préparation de rapports sur les meilleures politiques seront poursuivies. Afin de mieux intégrer le PAM dans la nouvelle stratégie Europe 2020, il faudrait impliquer davantage le Comité de l'emploi dans les débats sur l'impact du PAM et dans son évaluation, et cibler plus précisément le programme en termes de choix des thèmes et des participants au sortir de la crise économique récente.

---

<sup>11</sup> Les autres objectifs à l'échelle de l'UE sont de s'assurer qu'au moins 3 % du PIB de l'UE soit investi dans la recherche et le développement et, sur le plan environnemental, les objectifs dits « 20/20/20 » (faire baisser de 20 % les émissions de gaz à effet de serre et s'assurer que 20 % de l'énergie provient de sources renouvelables et améliorer de 20 % l'efficacité énergétique).

<sup>12</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=108&langId=en>

<sup>13</sup> Le contenu de la stratégie est précisé dans la COM(2010) 682 final: « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois: une contribution européenne à l'objectif de plein emploi ».

<sup>14</sup> Le contenu de l'initiative est précisé dans la COM(2010) 477 final: « Jeunesse en mouvement. Une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne ».

De plus, les résultats des activités d'apprentissage mutuel et d'échange des bonnes pratiques seront disséminés de manière à s'assurer qu'ils atteignent les principaux publics ciblés. Ainsi, le PAM sera-t-il en mesure de mieux contribuer à la poursuite des objectifs clés de la nouvelle stratégie.

Les Etats membres ayant également la responsabilité ultime de chercher à atteindre les objectifs des initiatives phares d'Europe 2020, l'apprentissage mutuel a encore un important rôle à jouer dans ce processus. Le PAM soutiendra l'échange permanent de bonnes pratiques entre les Etats membres dans le cadre des différentes initiatives phares – et en particulier de la stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, qui couvre un ensemble d'aspects constitutifs de la Stratégie européenne pour l'emploi. Les réunions d'examen par les pairs et les séminaires thématiques peuvent contribuer à la transférabilité des interventions les plus efficaces en élaborant un corpus de bonnes pratiques dont les Etats membres peuvent s'inspirer. Par ailleurs, les séminaires thématiques pourraient servir de forum de discussion et d'examen des progrès accomplis dans la mise en oeuvre des aspects relatifs à l'emploi de la stratégie Europe 2020, de ses initiatives phares et des lignes directrices, comme ce fut le cas précédemment lors du cycle d'application de la stratégie de Lisbonne.