Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 12 février 2015
(OR. en)

6142/15

SOC 68
EMPL 29
ECOFIN 95
EDUC 26
JEUN 11

NOTE DE TRANSMISSION

du:	Comité de l'emploi
aux:	Comité des représentants permanents (1re partie)/Conseil (EPSCO)
Objet:	Projet de rapport conjoint sur l'emploi - Adoption

Les délégations trouveront ci-joint le projet de rapport conjoint sur l'emploi, mis au point par le Comité de l'emploi.

Le Comité des représentants permanents est invité à transmettre le projet de rapport conjoint sur l'emploi au Conseil EPSCO en vue de son adoption.

RAPPORT CONJOINT SUR L'EMPLOI 2015

MESSAGES CLÉS

Le projet de rapport conjoint sur l'emploi (RCE), prescrit par l'article 148 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), s'inscrit dans le cadre de l'examen annuel de la croissance qui lancera le Semestre européen 2015. Contribution essentielle à une orientation renforcée des politiques économiques, il étaye également les grands messages sur l'emploi qui figurent dans l'examen annuel de la croissance. L'analyse qu'il contient se fonde sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, sur la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi[1], sur l'examen des différents programmes nationaux de réforme (PNR) – qui a conduit aux recommandations spécifiques par pays (RSP) adoptées par le Conseil le 8 juillet 2014 –, ainsi que sur l'évaluation de l'état d'avancement de l'exécution de ces programmes.

L'emploi et la situation sociale restent une source de préoccupation

Dans ses prévisions économiques d'automne, la Commission fait état d'une croissance lente et d'un chômage élevé mais relativement stable (24,6 millions de personnes). Les divergences entre les pays, notamment dans la zone euro, restent marquées. Même dans des économies qui affichent des résultats comparativement favorables, le chômage est en train de devenir structurel, comme en témoigne le nombre croissant de chômeurs de longue durée. Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et d'inégalité a augmenté dans de nombreux États membres, et les disparités entre les pays se sont accrues. Les enfants sont confrontés à un risque croissant de pauvreté ou d'exclusion sociale au cours de ces dernières années, car la situation des parents en âge de travailler s'est dégradée.

Les réformes visant à soutenir le bon fonctionnement des marchés du travail doivent se poursuivre

Plusieurs États membres ont engagé des réformes et obtenu ainsi des résultats positifs perceptibles, par exemple, une hausse des taux d'activité. Toutefois, davantage d'investissements sont nécessaires pour stimuler la croissance et instaurer un environnement propice à la création d'emplois de qualité. Les États membres devraient poursuivre – et dans certains cas renforcer – les initiatives visant à résoudre le problème de la segmentation des marchés du travail, en veillant à instaurer un juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

[1] "Décision 2010/707/UE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres" (JO L 308 du 24.11.2010, p. 46).

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse devrait être accélérée

En ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes, les États membres ont progressé dans la mise en œuvre des garanties pour la jeunesse. Des efforts supplémentaires sont nécessaires, notamment en ce qui concerne les services publics de l'emploi, afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi / de favoriser la participation des employeurs, de toucher un plus grand nombre de jeunes, d'encourager les interventions actives et ciblées sur le marché du travail ainsi que l'enseignement et la formation professionnels. Les États membres devraient créer un environnement favorable permettant aux entreprises de proposer des contrats d'apprentissage, de manière à faciliter la transition de l'éducation à l'emploi.

Investir dans le capital humain grâce à l'éducation et à la formation pour accroître la productivité

Certains États membres ont élaboré des mesures visant à améliorer l'offre de compétences et à promouvoir la formation des adultes. Un certain nombre de pays ont pris des initiatives en vue d'améliorer leur système d'enseignement primaire, secondaire et supérieur, tandis que d'autres se sont penchés sur la stratégie globale en matière d'éducation. Les États membres doivent continuer à réformer leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels pour renforcer la productivité des travailleurs face à l'évolution rapide des exigences en matière de compétences.

La réinsertion des chômeurs de longue durée sur le marché du travail doit être encouragée

Les régimes d'allocation chômage devraient être davantage liés à des mesures d'activation et de soutien, et des dispositions supplémentaires doivent être prises pour accroître l'intégration des chômeurs de longue durée dans le marché du travail.

Les systèmes de prélèvements et de prestations devraient favoriser la création d'emplois

Certaines réformes des systèmes fiscaux ont été engagées pour réduire les facteurs qui peuvent dissuader d'accepter un emploi et, en même temps, diminuer la fiscalité du travail pour permettre aux entreprises d'embaucher (ou de réembaucher) des jeunes et des chômeurs de longue durée. Plusieurs États membres se sont penchés sur les mécanismes de fixation des salaires, afin de favoriser l'alignement de l'évolution des salaires sur la productivité et de soutenir le revenu disponible des ménages, en mettant particulièrement l'accent sur les salaires minimaux. Quelques États membres ont étudié les possibilités de création d'emplois liées à des incitations à l'embauche (temporaire), ainsi qu'à des subventions salariales ou des allégements de charges sociales pour les nouvelles embauches.

Il convient de s'attacher à régler le problème des inégalités entre les hommes et les femmes

Malgré les progrès accomplis, des inégalités importantes subsistent encore entre les hommes et les femmes. Des mesures ont été prises pour promouvoir l'emploi des femmes et permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais la portée et l'ambition de ces mesures varient d'un pays à l'autre au sein de l'UE. L'accès à des services de garde d'enfants et d'accueil extra-scolaire abordables et de qualité, des formules souples de travail et des politiques appropriées en matière de congé, ainsi que les services d'assistance pour les soins de longue durée continuent de contribuer de manière déterminante à soutenir l'emploi des femmes et à aider hommes et femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale.

La ségrégation sur le marché du travail peut empêcher les hommes et les femmes de donner la pleine mesure de leurs capacités et donner lieu à une adéquation insuffisante entre les compétences et les emplois occupés.

Modernisation des systèmes de protection sociale: offrir une protection effective à tous et réaliser des investissements suffisants dans le capital humain

Il conviendrait, à l'avenir, de mettre l'accent sur les réformes structurelles, ce qui permettrait de sortir de la crise en veillant à ce que les systèmes de protection sociale soient axés sur des priorités claires en matière d'investissement social et assurent une protection suffisante tout au long du cycle de vie.

Les États membres ont intensifié leurs efforts en vue d'améliorer l'activation et l'adéquation des régimes de revenu minimum et l'accès à ces derniers, mais les résultats obtenus par ces programmes varient toujours considérablement d'un pays à l'autre au sein de l'UE. L'amélioration de la couverture et de son utilisation demeure une priorité. Les systèmes de protection sociale (y compris les régimes de revenu minimum et d'allocations chômage) devraient stimuler les personnes qui sont en mesure d'accéder au marché du travail, et offrir une protection à celles qui en sont les plus éloignées. Le soutien permanent à la réinsertion sur le marché du travail (par la formation professionnelle, la recherche d'emploi, etc.) devrait faire partie intégrante de la protection sociale, de façon à permettre d'éviter une perte coûteuse de capital humain.

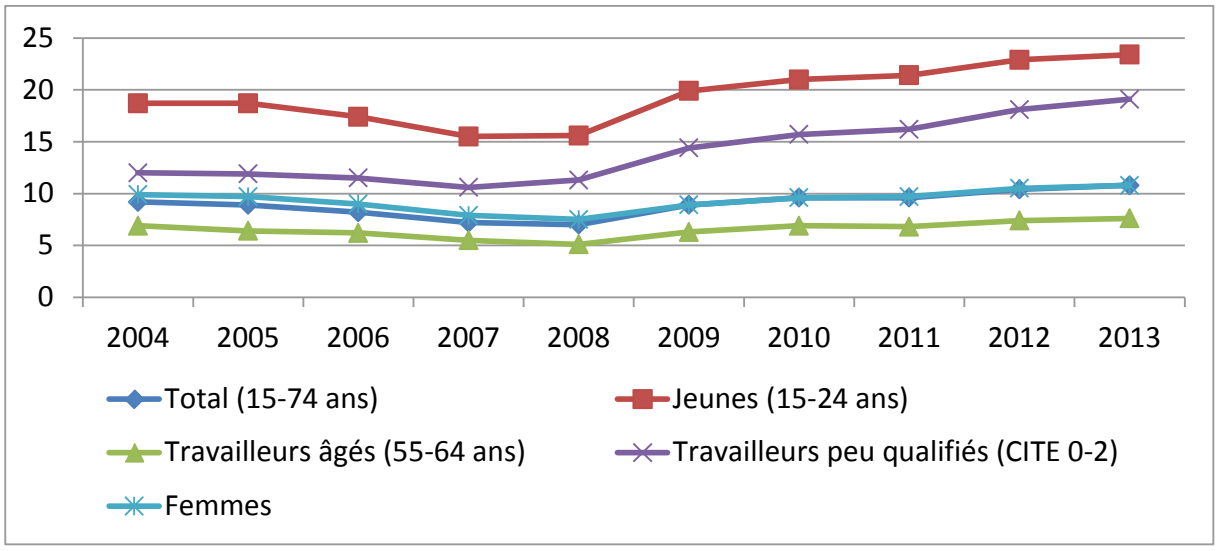
Dans l'ensemble, les inégalités entre les hommes et les femmes ont été réduites et l'âge de la retraite a été relevé, en incitant les travailleurs à prolonger leur vie active et à améliorer leurs droits à pension, mais la réforme des systèmes de pension ne suffira pas à elle seule. L'adéquation et la viabilité des retraites sont étroitement liées aux performances économiques et à l'évolution du marché du travail. Il est donc essentiel d'inciter les travailleurs à ne pas quitter prématurément le marché du travail. Les politiques visant à encourager la constitution d'une épargne-retraite complémentaire économiquement avantageuse et sûre représente un volet important de la combinaison des mesures qu'il est nécessaire de prendre pour garantir l'adéquation future des pensions.

La plupart des États membres devront s'attaquer aux inégalités en matière de santé et d'accès aux services de santé, dans le cadre de budgets limités dans le domaine de la santé. Les États membres devront également relever les défis que posent, pour leurs systèmes de santé, le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies chroniques.

1. ÉVOLUTIONS ET DÉFIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LE DOMAINE SOCIAL DANS L'UNION EUROPÉENNE

Le chômage diminue lentement mais reste à des niveaux élevés dans l'UE-28. Alors que le taux de chômage avait baissé de plus de deux points de pourcentage entre 2004 et 2008, la crise économique et financière a entraîné une grave détérioration de la situation (graphique 1). Entre 2008 et 2013, le taux de chômage de l'UE-28 (corrigé des variations saisonnières) est passé de 7,0 % à 10,8 %. Des chiffres communiqués plus récemment par Eurostat montrent que, depuis, le taux de chômage a de nouveau baissé pour s'établir à 10,1 % en septembre 2014 (11,5 % dans la ZE-18). Il s'agit du plus bas niveau depuis février 2012, inchangé depuis août 2014. En chiffres absolus, ce taux correspond à 24,6 millions de chômeurs, contre 26,4 millions l'année précédente. Si on observe l'évolution dans le temps pour les différents groupes présents sur le marché du travail, on constate que le taux de chômage des jeunes est structurellement supérieur à la moyenne et davantage influencé par le cycle économique. Le taux de chômage des personnes peu qualifiées est aussi structurellement plus élevé[2]. Les travailleurs âgés affichent des taux de chômage relativement faibles, mais ont généralement plus de difficultés à retrouver un emploi lorsqu'ils sont au chômage. Les taux de chômage des hommes et des femmes sont quasiment identiques depuis 2009.

Graphique 1: Évolution des taux de chômage dans l'UE-28 entre 2004 et 2013 (données annuelles) – Chômage total, chômage des jeunes, des travailleurs âgés, des travailleurs peu qualifiés et des femmes



Source: Eurostat, EFT.

[2] C'est également le cas pour les ressortissants de pays tiers et les personnes handicapées. Le taux de chômage des ressortissants de pays tiers était de 21,7 % en 2013 (14,3 % en 2008), alors que le taux de chômage des personnes handicapées est presque le double de celui des personnes non handicapées.

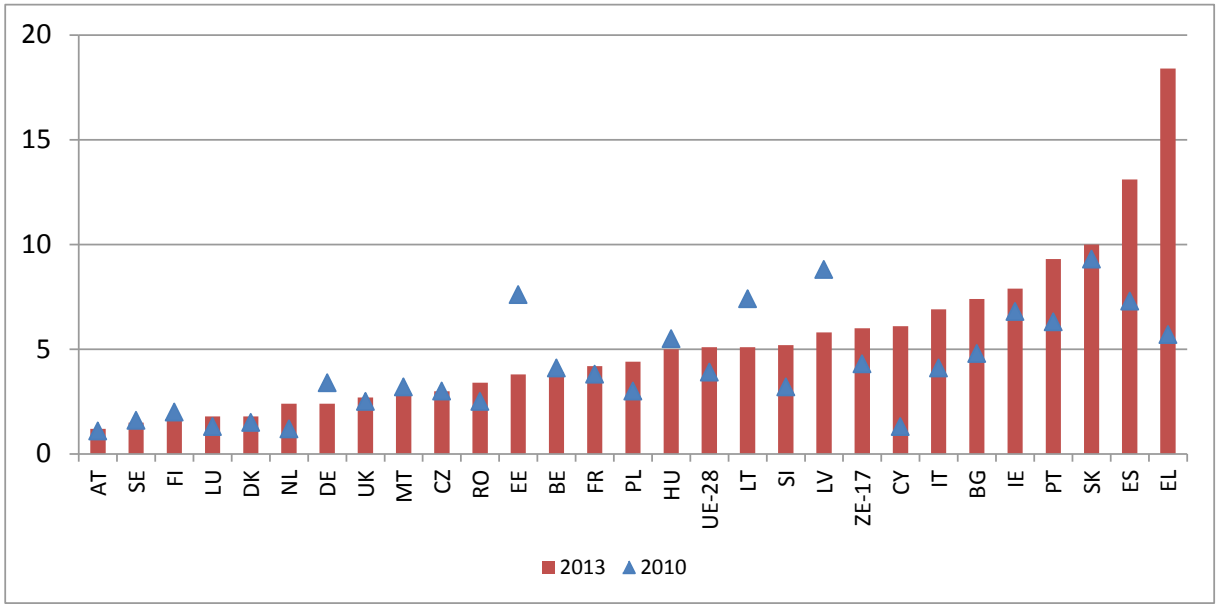
L'évolution du chômage dans l'UE varie encore fortement, mais les écarts ont cessé de se creuser. En septembre 2014, le taux de chômage était compris, d'une part, entre 5,0 % en Allemagne et 5,1 % en Autriche et, d'autre part, 24,0 % en Espagne et 26,4 % en Grèce (juillet). Au cours de l'année écoulée, le taux de chômage a diminué dans vingt et un États membres, il est resté inchangé dans un État membre et il a augmenté dans six. Les baisses les plus importantes ont été enregistrées en Espagne, en Croatie, en Hongrie et au Portugal. De nouvelles hausses ont été enregistrées dans six États membres (France, Italie, Lituanie, Luxembourg, Autriche et Finlande).

Le chômage de longue durée continue à progresser. Entre 2010 et 2013, dans l'UE-28, le taux de chômage de longue durée est passé de 3,9 % à 5,1 %. On observe une très forte détérioration de la situation en Grèce et en Espagne ainsi qu'une dégradation moins importante à Chypre, alors que des améliorations sensibles ont été enregistrées dans les trois États baltes. Au cours de l'année écoulée, la part des chômeurs de longue durée dans le total des chômeurs est passée de 45,3 % à 48,7 % dans l'UE-28 (et de 47,5 % à 51,5 % dans la ZE-18).

Le chômage de longue durée touche les hommes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés plus que d'autres groupes présents sur le marché du travail, et il frappe particulièrement les personnes qui travaillent dans des professions et des secteurs en déclin. L'état général de l'économie demeure un facteur déterminant en ce qui concerne le niveau du chômage de longue durée et le nombre de personnes qui entrent dans cette catégorie ou qui en sortent, mais on constate également des effets importants à l'échelon national, certains États membres (tels que la Finlande, les Pays-Bas et la Suède) parvenant à des taux élevés de transition du chômage vers l'emploi, contrairement à d'autres, comme la Bulgarie, la Grèce et la Slovaquie. En général, dans l'UE, un chômeur de longue durée sur cinq n'a jamais travaillé et, dans trois cas sur quatre, il a moins de 35 ans, d'où des risques de marginalisation[3].

[3] Voir le document *Key Features* (à paraître) de la DG EMPL pour une analyse plus approfondie.

Graphique 2: Taux de chômage de longue durée en % de la population active, UE-28 et États membres, 2010 et 2013



Source: Eurostat, EFT.

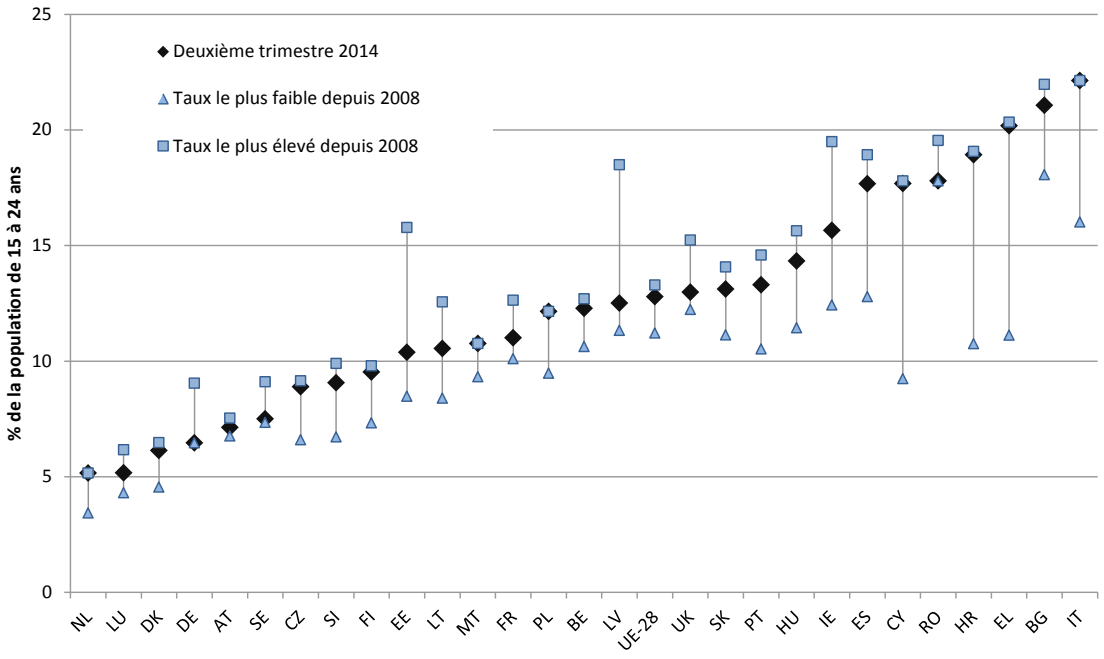
Le chômage des jeunes reste très élevé, mais montre des signes d'amélioration. En septembre 2014, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) dans l'UE-28 était de 21,6 %, ce qui représente une baisse de 1,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Il existe de grandes différences entre les États membres, les pourcentages variant, d'une part, entre 7,6 % en Allemagne et 9,1 % en Autriche et, d'autre part, 50,7 % en Grèce (juillet 2014) et 53,7 % en Espagne. Depuis, l'écart a cessé de se creuser, mais il reste important.

La proportion de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (désignés en anglais par l'expression *not in employment, education or training*, d'où l'acronyme NEET) demeure élevée, même si près de 70 % des jeunes de l'Union européenne fréquentaient le système éducatif au cours du premier trimestre de 2014. Dans bon nombre d'États membres, le pourcentage de NEET, nettement supérieur au niveau le plus bas enregistré depuis 2008, reste proche du plus haut niveau observé. C'est notamment le cas de certains États membres qui présentent les taux les plus élevés, tels que la Bulgarie, Chypre, la Grèce, l'Espagne, la Croatie, l'Italie et la Roumanie. À l'inverse, on observe des taux relativement faibles – et orientés à la baisse – en Autriche, en Allemagne, au Danemark, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède. En 2013, le pourcentage est resté supérieur à 10 % dans une grande majorité d'États membres. Le pourcentage de NEET est un peu plus élevé pour les femmes que pour les hommes: 13,2 % contre 12,7 % en 2013 (le chiffre total étant 13,0 %). L'évolution du nombre de NEET est principalement imputable à la hausse du chômage des jeunes, mais aussi au nombre de jeunes inactifs ne suivant ni études ni formations. Dans certains États membres (Bulgarie, Roumanie, Italie) le pourcentage de NEET *inactifs* dépasse les 10 %.

Le nombre de jeunes quittant prématurément le système éducatif diminue graduellement, ce qui permet de progresser vers l'objectif de moins de 10 % d'abandons scolaires d'ici à 2020. En 2013, le taux d'abandon scolaire était de 12,0 %, contre 12,7 % un an plus tôt, les hommes (13,6 %) étant plus touchés que les femmes (10,2 %). Le décrochage scolaire reste néanmoins un problème grave, dans la mesure où quelque 5 millions de personnes sont concernées, dont plus de 40 % sont sans emploi. En 2013, dans dix-huit États membres, le taux enregistré a été inférieur à l'objectif de 10 % fixé par la stratégie Europe 2020. Les taux les plus élevés (supérieurs à 20 %) ont été constatés en Espagne et à Malte.

L'Europe réalise des progrès certains vers l'objectif d'un taux de diplômés du supérieur, ou équivalent, d'au moins 40 % à l'horizon 2020. En 2013, le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur s'établissait à 36,9 %, soit 1,2 point de pourcentage de plus que l'année précédente. Les taux les plus élevés (au-dessus de 50 %) ont été enregistrés en Irlande, en Lituanie et au Luxembourg. Dans l'ensemble de l'UE, davantage de femmes (39,9 %) que d'hommes (31,5 %) ont achevé des études supérieures.

Graphique 3: Pourcentage de NEET pour l'UE-28 et les États membres au deuxième trimestre de 2014 et taux le plus élevé et le plus faible depuis 2008



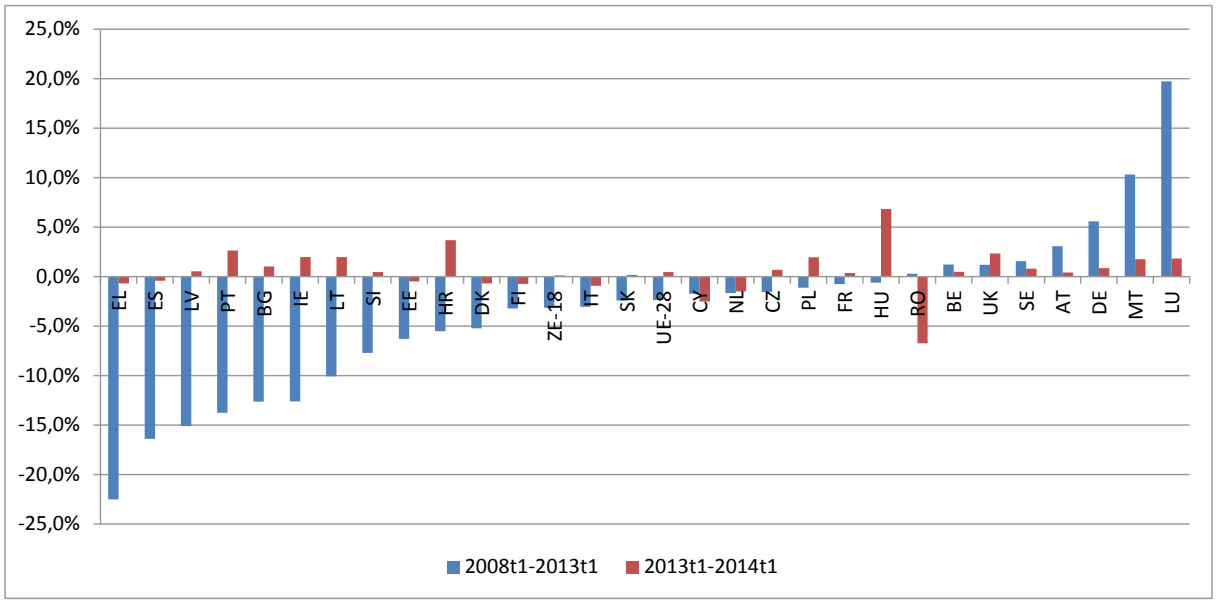
Source: Eurostat, EFT; données non corrigées des variations saisonnières, moyenne des quatre trimestres se terminant au deuxième trimestre de 2014 (calculs de la DG EMPL).

Les taux d'activité ont bien résisté aux années de crise dans la plupart des États membres, principalement en raison d'une hausse des taux d'activité des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) et des femmes. Entre 2008 (premier trimestre) et 2014 (premier trimestre), le taux d'activité de l'UE-28 pour la population de 15 à 64 ans est passé de 70,3 % à 72,0 %, malgré des différences considérables d'un pays à l'autre. Les plus fortes augmentations ont été observées en République tchèque, en Hongrie, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte et en Pologne, et les baisses les plus importantes au Danemark (qui partait d'un niveau très élevé) ainsi qu'en Irlande. Bien que l'activité des femmes ait progressé au fil du temps, l'écart par rapport aux hommes reste considérable: 11,7 points de pourcentage au premier trimestre de 2014 (le taux d'activité des hommes étant de 77,9 %, contre 66,2 % pour les femmes). Les disparités entre hommes et femmes dans les taux d'activité sont particulièrement prononcées en Grèce et en Italie. D'autres pays tels que l'Autriche, l'Allemagne et les Pays-Bas affichent des taux d'activité élevés pour les femmes et se caractérisent par une forte proportion de temps partiel féminin.

Le taux d'emploi de l'UE reste orienté à la baisse et une nette inversion de tendance serait nécessaire pour atteindre le grand objectif de 75 % pour les hommes et les femmes de 20 à 64 ans énoncé dans la stratégie Europe 2020. Depuis le début de la crise, le taux d'emploi dans l'UE-28 a reculé de près de 1,5 point de pourcentage, passant d'un pic en 2008 à 68,4 % au cours du premier trimestre de 2014. Les évolutions dans les États membres ont été très différentes (graphique 4): entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2013, la croissance de l'emploi a été fortement négative dans plusieurs pays du sud de l'Europe, dans les États baltes, en Bulgarie et en Irlande. En revanche, le Luxembourg et Malte ont enregistré une forte progression et l'Allemagne une augmentation moins prononcée. Au cours de l'année écoulée, les variations ont été plus faibles, l'emploi progressant également dans plusieurs des pays qui ont connu de mauvais résultats au cours des années antérieures.

L'évolution de l'emploi n'a pas été uniforme. Alors que le taux d'emploi des hommes (de 20 à 64 ans) a baissé de plus de trois points de pourcentage entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2014 (passant de 77,4 % à 74,0 %), l'emploi des femmes n'a diminué que de manière marginale et a même augmenté quelque peu au cours de l'année écoulée (+0,8 point de pourcentage). Des hausses relativement importantes ont été enregistrées en ce qui concerne les travailleurs âgés (dont le taux d'emploi s'est accru de 6,2 points de pourcentage depuis le premier trimestre de 2008 pour atteindre 50,9 % au début de 2014, avec des augmentations importantes en Belgique, en Allemagne, en France, en Hongrie, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Pologne) et plus particulièrement dans le cas des femmes (+8,4 points de pourcentage). Si on examine les niveaux d'éducation, on constate que les personnes les moins qualifiées sont celles qui ont subi les baisses d'emploi les plus fortes, tandis que les personnes ayant un niveau d'éducation moyen ou élevé ont connu des diminutions similaires. Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers (âgés de 20 à 64 ans) a diminué dans l'UE-28, passant de 62,4 % au premier trimestre de 2008 à 55,4 % au premier trimestre de 2014. En ce qui concerne l'évolution de l'emploi par secteur, on observe que la part du secteur des services continue de s'accroître, au détriment de celle de l'industrie et de l'agriculture. À l'heure actuelle, leurs pourcentages respectifs sont à peu près les suivants: 72,5 %, 22,5 % et 5 %. Même si les années de crise ont été défavorables aux emplois permanents, l'ajustement économique a pesé principalement sur les emplois temporaires (non-renouvellement). Enfin, le nombre d'emplois à temps plein a diminué d'environ 8,1 millions entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2014. À l'inverse, on observe une croissance régulière des emplois à temps partiel au cours des dernières années (4 millions de plus depuis le premier trimestre de 2008).

Graphique 4: Croissance de l'emploi (nombre de personnes occupées âgées de 20 à 64 ans) depuis le premier trimestre de 2008, par État membre



Source: Eurostat, comptes nationaux; calculs de la DG EMPL; données corrrigées des variations saisonnières

L'emploi devrait connaître une légère amélioration, principalement en raison des hausses prévues du PIB. À moyen terme, plusieurs évolutions conduiront à une poursuite de la croissance de l'emploi, en particulier dans certains domaines[4]. Ainsi, le progrès technologique permettra de créer des emplois dans le secteur des TIC (on prévoit qu'il y aura 900 000 postes à pourvoir d'ici 2020[5]), tandis que le vieillissement démographique, malgré les contraintes actuelles et futures pour les budgets publics consacrés aux soins de santé, devrait entraîner à moyen terme une hausse de la demande de professionnels de santé et de services liés à la santé. En outre, l'écologisation de l'économie peut entraîner un accroissement des emplois verts[6]. D'autres secteurs liés aux hautes technologies, tels que les transports, devront également embaucher un grand nombre de travailleurs moyennement ou très qualifiés pour faire face à la croissance observée dans le secteur aéronautique et du transport de passagers[7], ainsi que pour remplacer la proportion élevée de travailleurs âgés qui devraient quitter le secteur d'ici à 2020.

---

4 Voir le document de travail des services de la Commission *Exploiting the employment potential of ICTs* (exploiter le potentiel de création d'emplois des TIC), SWD(2012) 96 du 18.4.2012, le document de travail des services de la Commission sur un plan d'action en faveur du personnel de santé dans l'Union, SWD(2012) 93 du 18.4.2012, et le document de travail des services de la Commission *Exploiting the employment potential of green growth* (exploiter le potentiel de création d'emplois de la croissance verte), SWD(2012) 92 du 18.4.2012.

5 Voir "E-Skills for Jobs in Europe: Measuring Progress and Moving Ahead" (rapport établi par la Commission européenne), Empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH, Bonn, février 2014

6 Voir également la communication de la Commission *Initiative pour l'emploi vert: Exploiter le potentiel de création d'emplois de l'économie verte*, COM(2014) 446 du 2.7.2014.

7 Voir http://ec.europa.eu/transport/modes/air/index_en.htm.

Les petites et moyennes entreprises sont généralement considérées comme le moteur de la croissance de l'emploi. Certaines études montrent en effet que, entre 2002 et 2010, 85 % des nouveaux emplois créés en Europe l'ont été par des PME[8]. Entre 2010 et 2013, par contre, l'emploi dans les PME de l'UE a reculé de 0,5 %. Si on exclut du calcul le secteur de la construction, dans lequel travaillait un salarié de PME sur sept en 2008, le résultat est une légère augmentation (+0,3 %), qui paraît toutefois dérisoire par rapport à la hausse de 2 % affichée par les grandes entreprises. À ce jour, dans de nombreux États membres, la disponibilité de crédit pour le secteur non financier reste faible, en raison de facteurs liés à la fois à l'offre et à la demande, parmi lesquels figurent la restructuration du secteur et la réduction de l'endettement qui ont suivi la crise financière. En outre, les taux d'intérêt des prêts bancaires dans les États membres vulnérables restent élevés en dépit des mesures récentes de la BCE, ce qui nuit principalement aux PME. L'accès limité au financement risque également de restreindre le nombre de jeunes entreprises; c'est d'autant plus préoccupant que l'on sait que, parmi les PME, les jeunes entreprises représentent une part importante de la croissance nette de l'emploi. Le manque de dynamisme des PME en matière d'emploi depuis 2010 montre que des solutions appropriées aux problèmes du secteur financier pourraient avoir des effets importants sur l'emploi. Les politiques de soutien à la création d'entreprises ont également des effets non négligeables en la matière.

[8] Voir "Do SMEs Create More and Better Jobs?", EIM Business & Policy Research, Zoetermeer, novembre 2011. D'autres, comme J. Haltiwanger & R.S. Jarmin & J. Miranda, 2013 "Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young" dans The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 95(2), ne constatent aucun lien systématique entre la taille de l'entreprise et la croissance de l'emploi, après maîtrise de la variable de l'âge de l'entreprise.

Le marché du travail reste très segmenté dans plusieurs États membres. L'emploi des jeunes est caractérisé par une forte proportion d'emplois temporaires et d'emplois à temps partiel, qui ont représenté, respectivement, 42,4 % et 31,9 % de l'emploi total au premier trimestre de 2014. À titre de comparaison, dans la population active totale, le pourcentage d'emplois temporaires et le pourcentage d'emplois à temps partiel étaient nettement moins élevés (environ 13 % et 19 %, respectivement). Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel: au premier trimestre de 2014, le pourcentage de travail à temps partiel était de 32 % pour les femmes, contre 8,3 % pour les hommes; il dépassait les 40 % en Autriche, en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Dans le contexte macroéconomique actuel, des emplois temporaires et à temps partiel – non choisis, pour certains d'entre eux[9] – peuvent contribuer à la création d'emplois et, à moyen ou à long terme, servir de tremplin vers des contrats de travail à durée indéterminée et/ou à temps plein (par exemple pour les jeunes). La segmentation est également confirmée par les écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes ainsi que par les faibles taux de transition de contrats de travail peu protecteurs vers des contrats plus favorables aux travailleurs[10].

Dans plusieurs États membres, l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail s'est détériorée. Bien que le nombre de vacances d'emploi soit resté relativement stable, en moyenne, au cours des dernières années, le chômage s'est accru, ce qui pourrait indiquer une détérioration de l'adéquation de l'offre et de la demande. La courbe de Beveridge (graphique 5) suggère que l'inadéquation est en augmentation depuis le milieu de l'année 2011 environ[11]. Si on examine l'évolution dans les États membres, on constate que l'adéquation de l'offre et de la demande s'est dégradée dans la majorité d'entre eux, à l'exception notable de l'Allemagne, en particulier. L'évolution globalement défavorable est alimentée principalement par des chocs négatifs sur la demande de main-d'œuvre et par une inadéquation croissante des compétences[12], ce qui montre que l'absence de perspectives sur le marché du travail associée à la crise économique est en train de produire des effets d'hystérésis qui doivent être contrebalancés par des investissements dans le capital humain et par une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

---

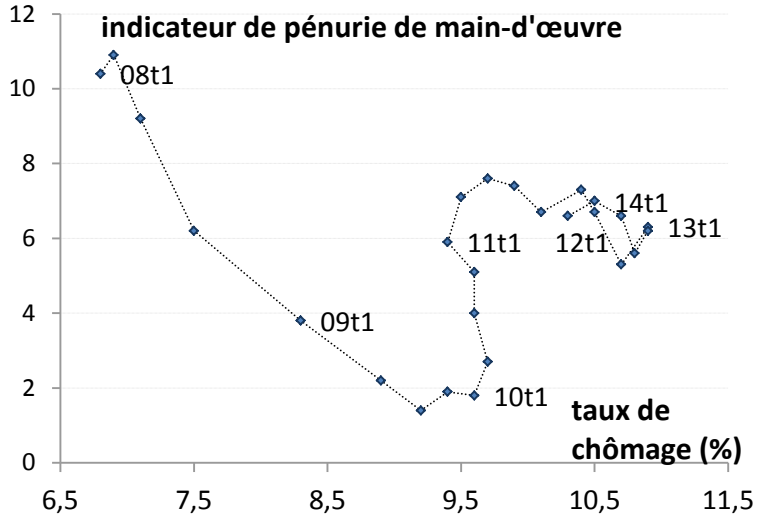
9 Ainsi, les emplois à temps partiel non choisis représentaient 29,6 % du total des emplois à temps partiel dans l'UE-28 en 2013, contre 25,3 % en 2008.

10 Toutefois, les conséquences de la segmentation ne peuvent imputées aux seules modalités des contrats, les effets de la discrimination en fonction du sexe pouvant également jouer un rôle.

11 Une courbe de Beveridge, ou courbe U/V, est une représentation graphique de la relation entre le taux de chômage (désigné par la lettre U pour *unemployment)* et le taux de vacances d'emploi (désigné par la lettre V, qui correspond au nombre de postes non pourvus exprimé en proportion du nombre de personnes actives). La courbe a un profil décroissant, étant donné qu'un taux de chômage plus élevé s'accompagne normalement d'un de taux de vacances d'emploi plus faible. Si, au fil du temps, la courbe se déplace vers la droite, cela veut dire qu'un nombre donné de vacances d'emploi coexiste avec un chômage de plus en plus élevé, signe que l'efficacité du processus de mise en rapport de l'offre et de la demande sur le marché du travail diminue.

12 *Labour Market Developments in Europe, 2013*, Commission européenne.

Graphique 5: Courbe de Beveridge, UE-28, 2008t1-2014t1



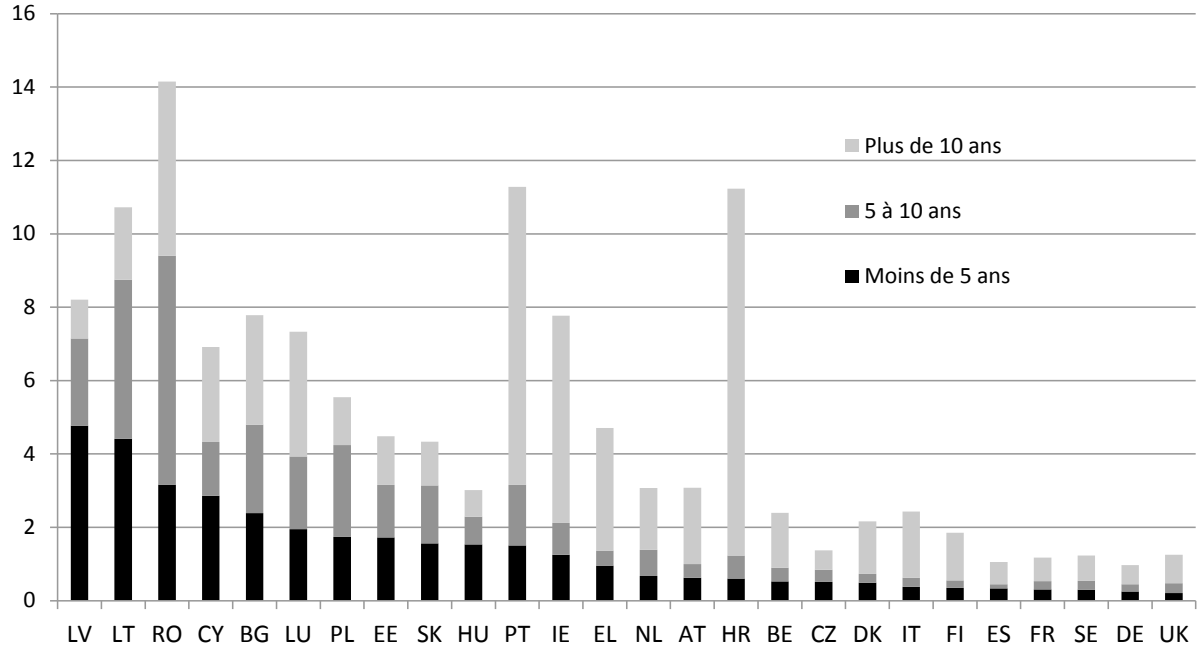
Source: Eurostat, EFT et services de la Commission, Enquête de conjoncture de l'UE (EU Business and Consumer Surveys (BCS)); données corrigées des variations saisonnières. Remarque: l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre (axe vertical) est établi sur la base des résultats des BCS (% d'entreprises manufacturières citant la pénurie de main-d'œuvre comme un facteur de limitation de la production). L'axe horizontal représente le taux de chômage.

La hausse du nombre de chômeurs pendant la crise, l'accroissement du pourcentage de chômeurs de longue durée et la diminution de l'efficacité du processus de mise en rapport de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qui en résulte constituent de véritables défis pour les politiques actives du marché du travail et les services publics de l'emploi.

La mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE reste limitée, en particulier eu égard à la taille globale du marché du travail de l'UE. Alors qu'un citoyen de l'UE sur quatre déclare qu'il envisagerait de travailler dans un autre pays de l'UE au cours des dix prochaines années, jusqu'en 2013, seulement 3,3 % de la population économiquement active de l'UE résidaient dans un autre État membre. Les différences entre les pays sont toutefois relativement prononcées (graphique 6). En raison des écarts importants entre les taux de chômage des divers États membres de l'UE, le nombre croissant de personnes qui souhaitent s'installer dans un autre pays s'est traduit en partie par une mobilité accrue depuis 2011, mais seulement dans une proportion limitée, insuffisante pour que ce phénomène puisse réellement corriger les déséquilibres considérables qui existent entre les marchés du travail de l'UE[13].

[13] Pour une analyse plus approfondie, voir *Key Features*, DG EMPL.

Graphique 6: Taux de mobilité par État membre et par nombre d'années de résidence, 2013



Source: Eurostat, EFT (calculs de la DG EMPL). Remarques: le taux de mobilité est le nombre de citoyens en âge de travailler vivant dans un autre État membre en 2013, en pourcentage de la population en âge de travailler de leur propre pays. Les chiffres relatifs à Malte et à la Slovénie sont trop faibles pour être fiables. Les chiffres concernant Chypre, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, le Luxembourg et la Suède ne sont pas fiables en raison de la taille réduite de l'échantillon.

L'offre de compétences doit être encore améliorée. Plusieurs tendances, notamment la mondialisation et l'évolution technologique (valorisant les compétences), ont conduit à des changements progressifs de la demande relative des divers niveaux de compétences. On constate également un changement dans l'importance relative des différents types de compétences, les compétences liées aux TIC et les compétences personnelles et relationnelles, telles que les compétences de communication, devenant de plus en plus prisées pour un grand nombre de professions.

Même si, au fil du temps, les niveaux moyens d'éducation ont augmenté, les compétences que les travailleurs possèdent n'ont pas suivi l'évolution de la demande en la matière. Du fait de ces changements dans la demande et l'offre relatives de compétences, les perspectives d'emploi sont meilleures pour les travailleurs hautement qualifiés que pour ceux moyennement ou peu qualifiés. Les prévisions relatives au marché du travail confirment cette tendance pour les années à venir[14].

[14] Voir par exemple *Future Skills Supply and Demand in Europe*, Cedefop.

Le potentiel de croissance de l'Europe est menacé par des faiblesses structurelles dans la base de compétences de sa main-d'œuvre. Selon des données récentes[15], environ 20 % de la population en âge de travailler ne possèdent que de très faibles qualifications, cette proportion étant plus élevée encore dans certains pays (Espagne et Italie). Seul un petit nombre d'États membres (Estonie, Finlande, Pays-Bas et Suède) ont une forte proportion de personnes très qualifiées, la plupart des pays européens étant bien loin des résultats atteints par les pays tiers les mieux classés à cet égard (comme le Japon ou l'Australie). Les données relatives aux dépenses publiques confirment un risque croissant de retard d'investissements dans le capital humain. L'Europe n'investit pas efficacement dans l'éducation et les compétences, ce qui constitue une menace pour sa compétitivité à moyen terme et pour l'employabilité de sa main-d'œuvre. En effet, dix-neuf États membres ont réduit les dépenses d'éducation en termes réels et quatorze États membres ont diminué la part relative du PIB qu'ils consacrent à l'éducation.

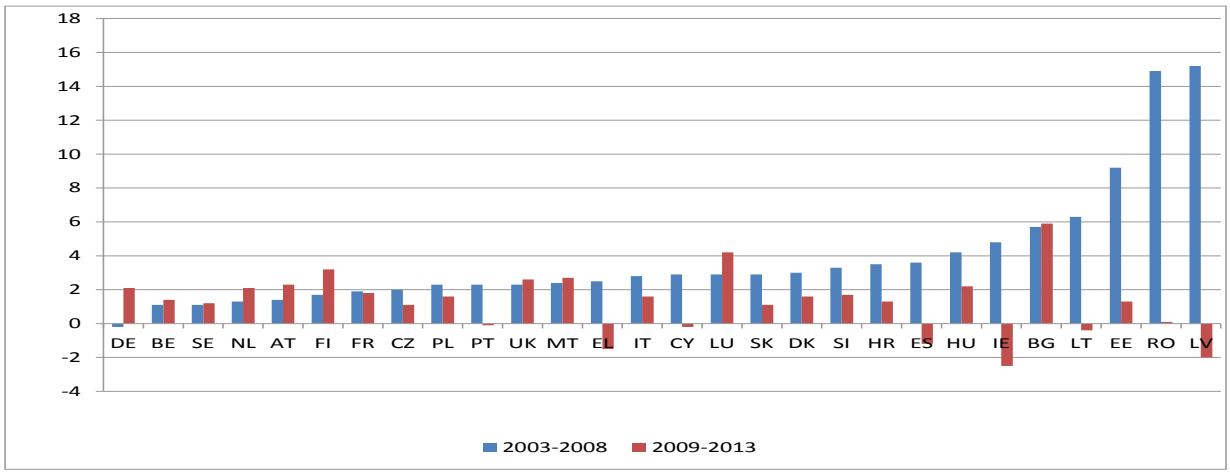
L'évolution des salaires commence à permettre les rééquilibrages nécessaires. Dans la période qui a précédé la crise, plusieurs États membres ont assisté à de fortes augmentations de leurs coûts salariaux unitaires nominaux, notamment la Lettonie, la Roumanie et, dans une moindre mesure, l'Estonie, la Lituanie, la Bulgarie et l'Irlande (graphique 7). En réaction à la crise, l'évolution des coûts salariaux unitaires nominaux dans ces pays a été beaucoup plus modérée depuis 2009, sauf en Bulgarie; elle est même devenue négative en Irlande, en Lituanie et en Lettonie et s'est établie juste au-dessus de zéro en Roumanie. En Grèce et en Espagne également, les coûts salariaux unitaires nominaux ont diminué après la crise, alors qu'ils avaient augmenté au cours des années précédentes. L'Allemagne affiche une tendance différente, puisqu'elle est le seul État membre où les coûts salariaux unitaires nominaux ont diminué avant la crise (même si cette baisse est légère) et ont augmenté au cours des dernières années. Une évolution modérée – plus marquée avant la crise – des coûts salariaux unitaires nominaux a également été observée notamment en Belgique, en Suède, aux Pays-Bas, en Autriche et en Finlande. Les inversions de tendance dans les États membres "en difficulté", d'une part, et dans les pays "en excédent", d'autre part, ont favorisé le rééquilibrage extérieur qui était nécessaire en particulier dans la zone euro. Il importe que l'évolution des salaires demeure compatible avec la nécessité de corriger les déséquilibres extérieurs, de réduire le chômage et, à long terme, de s'aligner sur les gains de productivité. Si la tendance se poursuit, les récentes hausses salariales dans les pays en excédent pourraient accroître la demande agrégée qui est globalement insuffisante[16].

---

[15] En octobre 2013, l'OCDE et la Commission ont publié les résultats d'une nouvelle enquête sur les compétences des adultes: *Survey on Adult Skills (PIAAC)*, Commission européenne, OCDE.

[16] Voir, par exemple, "Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? National and Global Effects", Bureau international du travail, *Conditions of Work and Employment Series,* n° 40, Genève, 2012.

Graphique 7: Évolution des coûts salariaux unitaires nominaux dans l'UE-28, variation moyenne en glissement annuel, 2003-2008 et 2009-2013



Source: Eurostat, comptes nationaux.

La diminution des coûts salariaux unitaires et la modération salariale ne se sont traduites que de manière lente et incomplète par une réduction des prix. Cette répercussion incomplète peut s'expliquer en partie par des relèvements simultanés des impôts indirects et des prix administrés pour des raisons d'assainissement budgétaire[17]. La diminution des coûts salariaux unitaires nominaux dans un contexte de viscosité des prix a entraîné une baisse de la part des revenus du travail dans plusieurs États membres, notamment en Grèce, en Espagne, en Irlande et au Portugal. L'augmentation correspondante des marges bénéficiaires ne s'est pas (encore) pleinement accompagnée d'une progression des investissements.

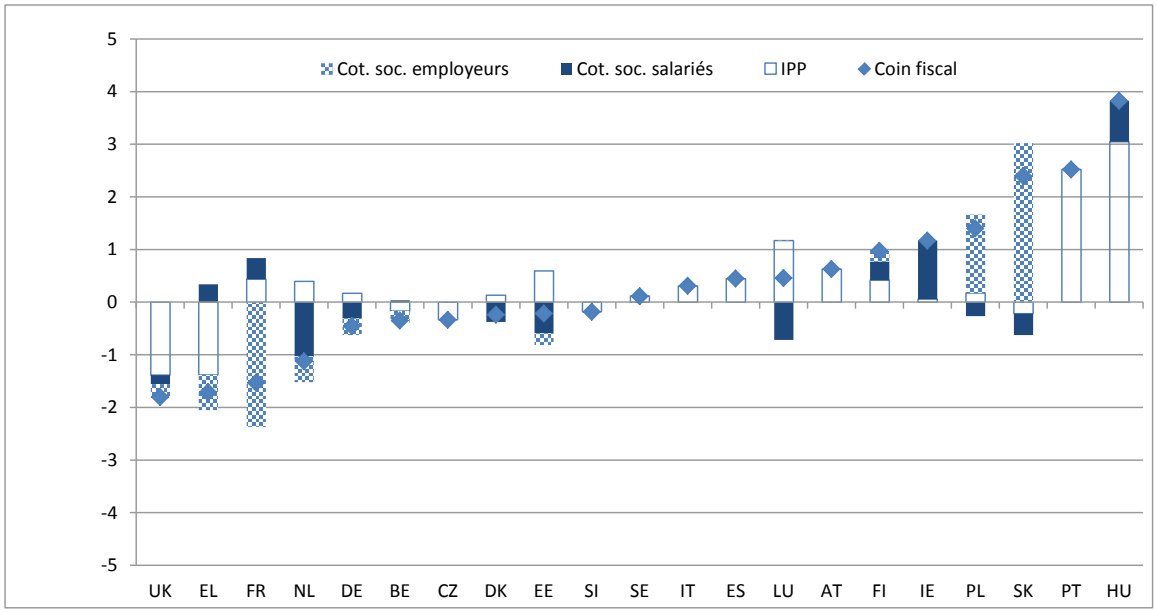
Le coin fiscal demeure élevé dans de nombreux États membres. Le coin fiscal élevé et, dans certains cas, en hausse, qui pèse particulièrement sur les bas salaires et les secondes sources de revenus, reste un problème important dans un très grand nombre d'États membres. À titre indicatif, dans le cas des bas salaires (67 % du salaire moyen), une diminution du coin fiscal entre 2008 et 2010 dans la plupart des pays a été suivie d'une augmentation pendant les trois années suivantes dans presque tous les États membres. Les niveaux en 2013 allaient de 20 % ou moins à Malte (2012) et en Irlande à plus de 45 % en Belgique, en Allemagne, en France et en Hongrie[18].

[17] Voir *Quarterly Report on the Euro Area*, Commission européenne, volume 12, n° 3, 2013.

[18] Les données n'intègrent pas les allègements fiscaux ciblés.

L'évolution du coin fiscal total est essentiellement à mettre en rapport avec l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IPP), qui a augmenté dans quinze États membres sur vingt et un (graphique 8). Les hausses de l'IPP (tout au moins pour le type de ménage concerné et à 67 % du salaire moyen) ont été particulièrement marquées au Portugal et en Hongrie, alors qu'une diminution assez sensible a été observée au Royaume-Uni et en Grèce. Si l'on ajoute à l'IPP les cotisations sociales à la charge des salariés, la pression sur les salariés s'est accrue dans dix États membres, alors que cette constatation est moins vraie pour les employeurs (trois pays présentant une augmentation de la pression fiscale). Dans l'ensemble, le niveau des cotisations sociales à la charge des employeurs est resté plus ou moins stable dans la plupart des États membres, à quelques exceptions près: des augmentations relativement fortes ont été enregistrées en Pologne et en Slovaquie, alors que, dans le même temps, le niveau a sensiblement baissé en France.

Graphique 8: Évolution entre 2011 et 2013 du coin fiscal total par composante (67 % du salaire moyen, célibataire, sans enfant)



Source: base de données CE-OCDE sur les impôts et les prestations. Remarque: les données pour les pays non membres de l'OCDE (Bulgarie, Chypre, Croatie, Lettonie, Lituanie, Malte et Roumanie) ne sont pas disponibles.

La lutte contre le travail non déclaré est un défi dans certains États membres. Le travail non déclaré couvre toute une série d'activités allant du travail non déclaré dans une entreprise du secteur formel aux travaux clandestins effectués par des travailleurs pour compte propre, mais exclut les activités impliquant des biens ou des services illégaux. Le travail non déclaré a plusieurs conséquences négatives. D'un point de vue macroéconomique, il réduit les recettes fiscales (impôt sur le revenu et TVA) et compromet le financement des systèmes de sécurité sociale. D'un point de vue microéconomique, le travail non déclaré et les autres formes d'emploi atypiques comme le faux travail indépendant tendent à fausser la concurrence loyale entre les entreprises, ouvrant ainsi la voie à un dumping social qui empêche la création d'emplois réguliers assortis d'une protection sociale complète. Le travail non déclaré nuit aussi à la productivité, car les entreprises du secteur informel évitent généralement de recourir aux services et produits de l'économie formelle (le crédit, par exemple) et ne se développent donc pas. Bien que des chiffres totalement fiables sur l'ampleur de l'économie souterraine et le travail non déclaré ne soient pas aisément disponibles, des données approximatives indiquent que la question est problématique dans certains États membres[19]. En outre, l'ampleur du travail non déclaré pourrait augmenter en raison de plusieurs tendances socioéconomiques telles que la réaffectation sectorielle et l'internationalisation de l'économie, le recul des formes de travail classiques et la détresse sociale dans certains États membres.

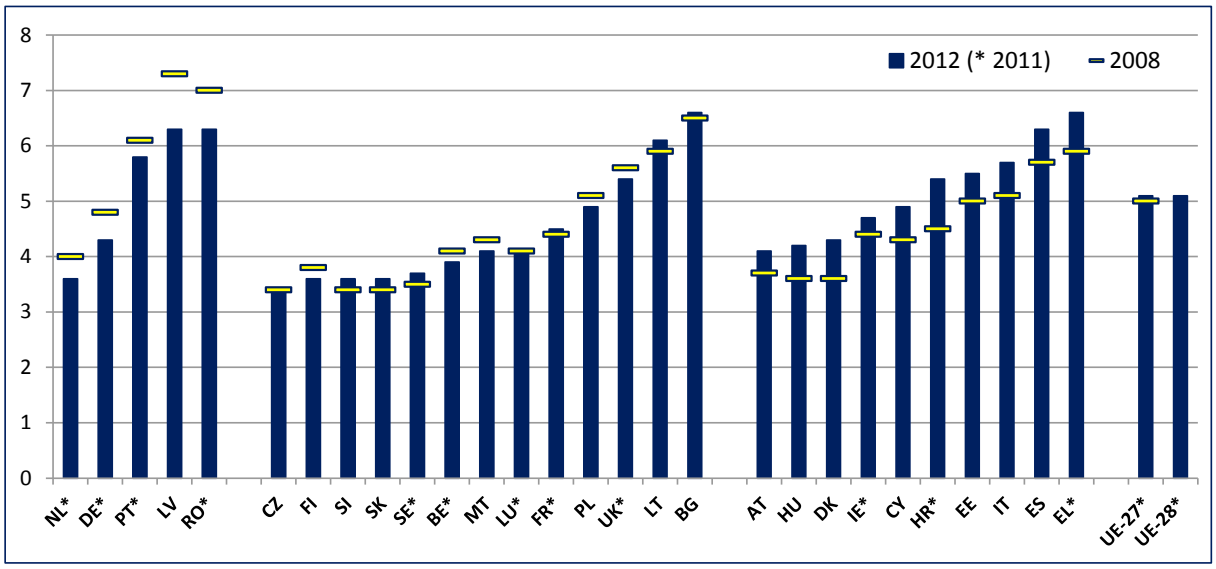
L'évolution économique se répercute généralement de diverses manières sur les différents groupes de population, mais les niveaux d'inégalité ont augmenté dans de nombreux États membres. Alors qu'en moyenne, le ratio S80/S20[20] est resté stable entre 2008 et 2013 dans l'UE, il existe une grande dispersion et une disparité grandissante des inégalités entre les États membres (graphique 9). Les inégalités ont augmenté dans la plupart des États membres du sud (Espagne, Grèce, Italie et Chypre) ainsi qu'en Croatie, au Danemark et en Hongrie. Le niveau d'inégalité le plus élevé de l'UE-28 est observé en Bulgarie, en Grèce, en Roumanie, en Espagne, en Lettonie, en Lituanie et au Portugal. En dépit d'améliorations récentes, les inégalités demeurent un sujet de préoccupation majeur en Lettonie et en Roumanie, et elles se sont encore aggravées dans les États membres dans lesquels le niveau d'inégalité était déjà le plus élevé de l'Union européenne (voir également le graphique V du chapitre 3).

---

[19] Voir, par exemple, Eurofound (2013), *Tackling Undeclared Work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and Measures Since 2008*, Eurofound, Dublin; Hazans, M. (2011), *Informal Workers Across Europe*, Research Paper 5912, Banque mondiale, Washington DC.

[20] Le rapport interquintile de revenu, ou ratio S80/S20, est une mesure de l'inégalité de la répartition des revenus. Il est calculé comme le rapport entre le revenu total perçu par les 20 % de la population ayant les revenus les plus élevés (quintile supérieur) et celui perçu par les 20 % de la population ayant les revenus les plus bas (quintile inférieur). Tous les revenus sont établis comme revenus disponibles équivalents.

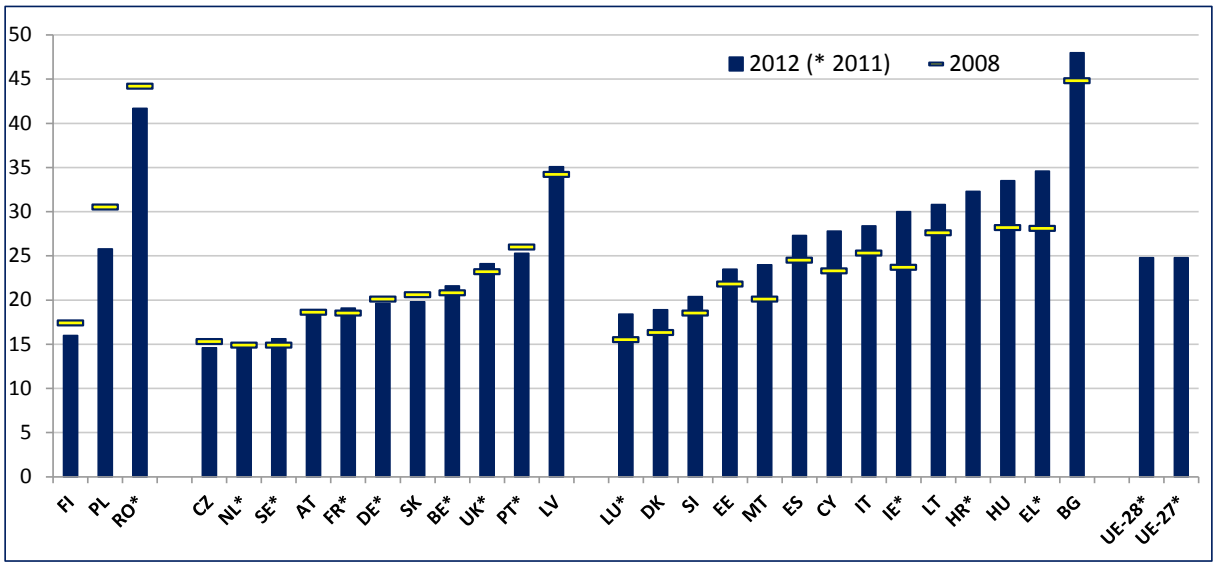
Graphique 9: Inégalité de répartition des revenus (S80/S20; rapport interquintile de revenu), 2008-2013



Source: Eurostat, EU-SILC; données se rapportant aux exercices de référence 2012 et 2007, sauf pour le Royaume-Uni (année de l'enquête) et l'Irlande (12 mois précédant l'enquête). Remarque: * IE 2012; les données de 2008 ne sont pas disponibles pour l'UE-28.

Le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale a connu dans de nombreux États membres une forte augmentation, qui s'est accompagnée d'un creusement des écarts entre les États membres. Entre le début de la crise en 2008 et 2013, le nombre d'Européens exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a connu une hausse inquiétante de 4,79 millions (hors Croatie), pour atteindre 24,5 % de la population de l'UE-28 en 2013 (graphique 10).

Graphique 10: Évolution des taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, 2008-2013

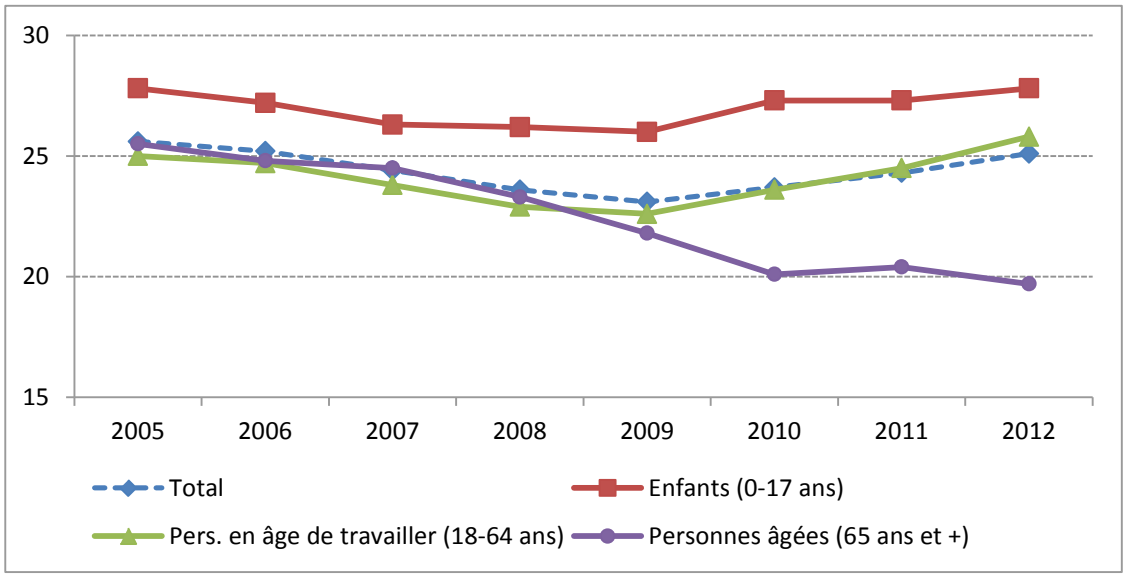


Source: Eurostat, EU-SILC 2013; données se rapportant à l'exercice 2012. Remarque: * données 2012 (les données 2013 ne sont pas encore disponibles). Les données 2008 ne sont pas disponibles pour HR et l'UE -28, IE données 2012. Pour le taux de risque de pauvreté, l'année de référence des revenus est l'année civile précédant l'année de l'enquête (2012 et 2007), sauf pour le Royaume-Uni (année de l'enquête) et l'Irlande (12 mois précédant l'enquête). De même, le taux très faible d'intensité de travail se rapporte à l'année civile précédente (2012 et 2007), alors que pour le taux de dénuement matériel extrême, l'année de référence est l'exercice considéré (2013 et 2008).

L'évolution des niveaux de pauvreté varie considérablement entre les cohortes d'âge.

Globalement, la population en âge de travailler a été la plus touchée par la crise (graphique 11; voir aussi graphique IV du chapitre 3), en raison essentiellement de la hausse du nombre des ménages sans emploi ou à faible intensité de travail et de la pauvreté chez les travailleurs. En 2013, environ 51,8 millions de personnes en âge de travailler étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE-28 et 31,5 millions (10 %) se trouvaient dans un dénuement matériel sévère. En 2013, 11,2 % de la population âgée de 18 à 59 ans vivait dans un ménage sans emploi.

Graphique 11: Évolution des taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale depuis 2005 dans l'UE-28 - Total, enfants (0-17), population en âge de travailler (18-64) et personnes âgées (65+)



Source: Eurostat, EU-SILC 2013. Remarque: moyenne de l'UE-27 pour 2005-2009; moyenne de l'UE-28 pour 2010-2013.

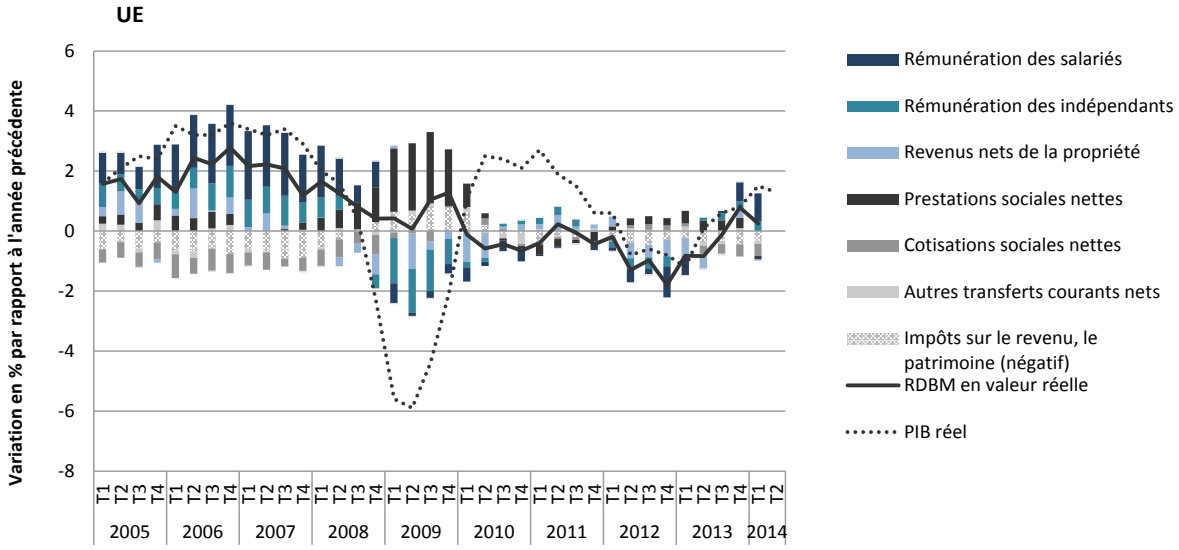
Les personnes âgées (65 ans et plus) ont été relativement moins touchées puisque leur risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a reculé dans la plupart des États membres, les femmes de cette tranche d'âge restant néanmoins plus frappées par la pauvreté que les hommes. Toutefois, ces améliorations relatives ne reflètent pas nécessairement un changement de la situation du revenu réel des personnes âgées, mais résultent principalement du maintien global du niveau des pensions, alors que le niveau de revenus de la population en âge de travailler a stagné ou diminué.

Les enfants sont confrontés à un risque croissant de pauvreté ou d'exclusion sociale depuis 2008, car la situation de leurs parents (dont la plupart sont en âge de travailler) s'est dégradée. Cette dégradation par rapport à 2008 a été observée dans plus de vingt États membres, les ménages monoparentaux étant confrontés à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (UE-28: 49,7 % en 2012) plus de deux fois plus élevé par rapport aux familles comprenant deux adultes. Ce risque beaucoup plus grand de pauvreté chez les ménages monoparentaux est une constante que l'on retrouve dans tous les États membres, avec des chiffres allant de 36 % en Finlande et en République tchèque à 72,2 % en Bulgarie et 62 % en Lettonie. De même, les familles avec trois enfants ou plus sont exposées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale plus important (UE-28: 32,2 %) que la population dans son ensemble. Les hommes en âge de travailler ont été plus directement touchés par la détérioration de la situation du marché du travail durant la crise. Néanmoins, les femmes sont toujours exposées à un risque plus important de pauvreté ou d'exclusion (persistantes) que les hommes en raison de périodes d'inactivité et de travail à temps partiel (choisi ou non) liées à leurs obligations familiales.

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2013 était beaucoup plus élevé (40,6 %) pour les ressortissants de pays tiers (âgés de 18 à 64 ans) que pour les ressortissants des États membres (24,2 %). **En moyenne, dans l'UE, le revenu disponible brut des ménages (RDBM) s'était amélioré en termes réels à la fin de 2013**, après près de quatre années de baisse continue (voir également le chapitre 3 pour un examen plus détaillé de l'évolution du revenu disponible brut des ménages). Cela s'explique par une hausse des revenus du marché (rémunération des salariés, rémunération des indépendants et revenus de la propriété), soutenue par une augmentation des prestations sociales transférées aux ménages[21]. Il reste à voir si l'amélioration observée en 2013 se maintiendra, étant donné que le nombre de créations d'emplois est encore modeste, que l'incidence des systèmes de prélèvements et de prestations reste faible et que les toutes dernières données de 2014 font apparaître une nouvelle baisse (graphique 12).

[21] Pour plus de détails, voir *EU Employment and Social Situation - Quarterly Review*, juin 2014.

Graphique 12: Contribution des composantes à la croissance du revenu disponible brut des ménages (RDBM) en termes réels



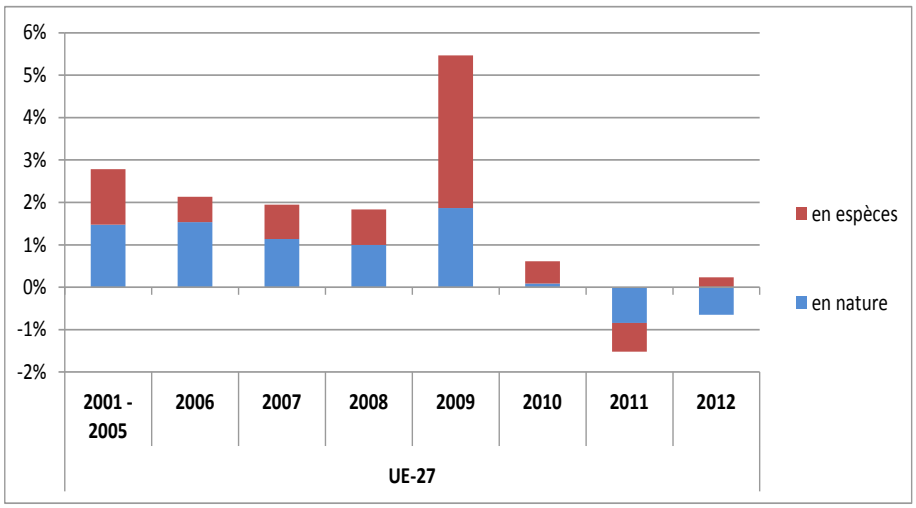
Source: Eurostat, comptes nationaux; données non corrigées des variations saisonnières; (calculs de la DG EMPL). La croissance réelle du RDBM pour l'UE est l'estimation faite par la DG EMPL sur la base des États membres pour lesquels les données trimestrielles sont disponibles. Le RDBM nominal est converti en RDBM réel par déflation au moyen du déflateur (indice des prix) de la dépense de consommation finale des ménages. La croissance réelle du RDBM est une moyenne pondérée de la croissance réelle du RDBM dans les États membres.

Les effets distributifs des modifications apportées aux systèmes de prélèvements et de prestations ces dernières années ont varié sensiblement d'un pays à l'autre[22]. En fonction de leur conception, les modifications apportées à ces systèmes ont eu des répercussions différentes sur les ménages à revenu élevé et sur les ménages à faible revenu. Dans quelques pays, les incidences négatives ont entraîné une dégradation supplémentaire des conditions de vie des ménages à faible revenu en particulier. D'autres États membres, dans lesquels une plus grande attention avait été accordée au profil distributif des modifications apportées aux systèmes de prélèvements et de prestations, ont réussi à éviter des effets disproportionnés sur les ménages à faible revenu. Aucun lien n'a été établi entre les écarts observés sur le plan des effets distributifs et les différences en matière d'ampleur globale des ajustements opérés.

[22] *EU Employment and Social Situation - Quarterly Review - Supplement on trends in social expenditure (2014)*, mars 2014

Globalement, après un pic en 2009, les taux de croissance des dépenses sociales sont devenus négatifs depuis 2011. Dans les prémices de la crise (jusqu'en 2009), la hausse des dépenses sociales a été tirée essentiellement par les dépenses d'indemnisation chômage, mais aussi, dans une moindre mesure, par d'autres fonctions (notamment les pensions et la santé). La croissance des dépenses sociales a diminué en 2010, ce qui s'explique à la fois par l'expiration de mesures de relance budgétaire et par la fin progressive normale de la stabilisation automatique dans les pays connaissant une reprise. Depuis 2011, les dépenses sociales, en particulier celles consacrées aux services et prestations en nature, ont reculé malgré une nouvelle détérioration de la situation économique et sociale (graphique 13)[23].

Graphique 13: Contribution à la croissance des dépenses sociales publiques réelles dans l'UE, prestations en espèces et en nature (2001-2012)



Source: comptes nationaux (calculs de la DG EMPL).

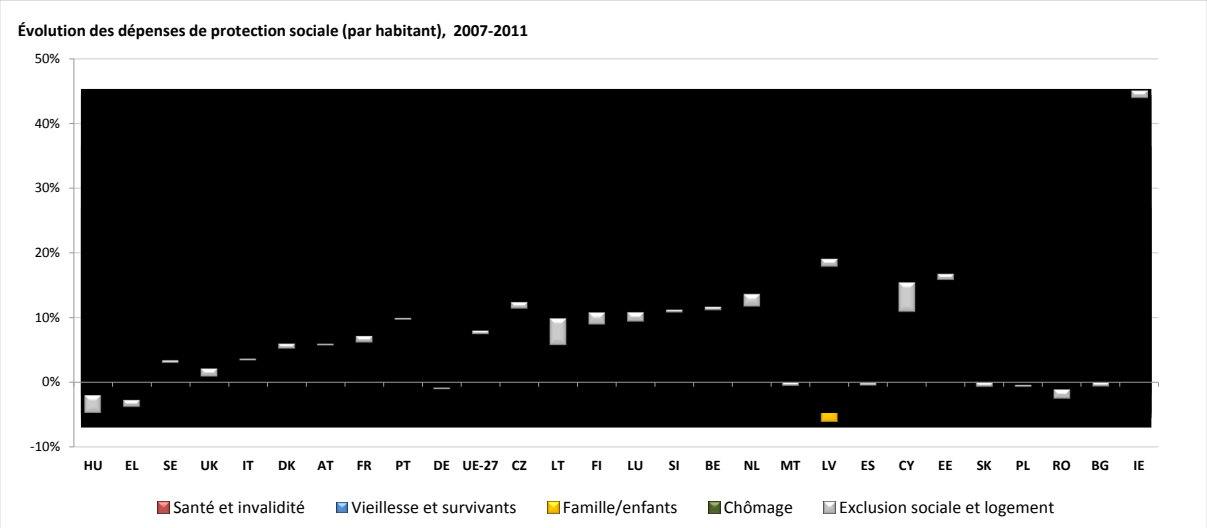
[23] Voir *EU Employment and Social Situation - Quarterly Review*, mars 2013. L'analyse montre que l'ajustement à la baisse des dépenses sociales observé depuis 2011 apparaît plus marqué par rapport aux épisodes semblables de récession observés au cours des trois dernières décennies.

La structure des dépenses de protection sociale a également été modifiée par la crise.

Entre 2008 et 2012, les dépenses de protection sociale par habitant (en termes réels) ont augmenté de 8 % dans l'UE-27 (voir graphique 14). Les domaines qui ont contribué le plus fortement à cette augmentation sont ceux des pensions (l'augmentation des prestations de vieillesse et de survivants a représenté environ 48 % de la hausse totale) et des prestations de maladie, de soins de santé et d'invalidité (32 %). À l'inverse, dans les domaines du chômage et de l'exclusion sociale, les augmentations des dépenses de sécurité sociale par habitant ont été limitées malgré la forte hausse du chômage. Les écarts entre les États membres sont importants, puisque, entre 2008 et 2012, l'augmentation totale des dépenses de protection sociale par habitant a été inférieure à 4 % dans huit États membres et supérieure à 10 % dans cinq d'entre eux (Irlande, Bulgarie, Slovaquie, Malte et Finlande). Les dépenses de protection sociale par habitant ont baissé entre 2008 et 2012 dans quatre États membres (Hongrie, Grèce, Croatie et Lituanie).

Graphique 14: Évolution des dépenses de protection sociale par habitant, par fonction de protection sociale, 2008-2012

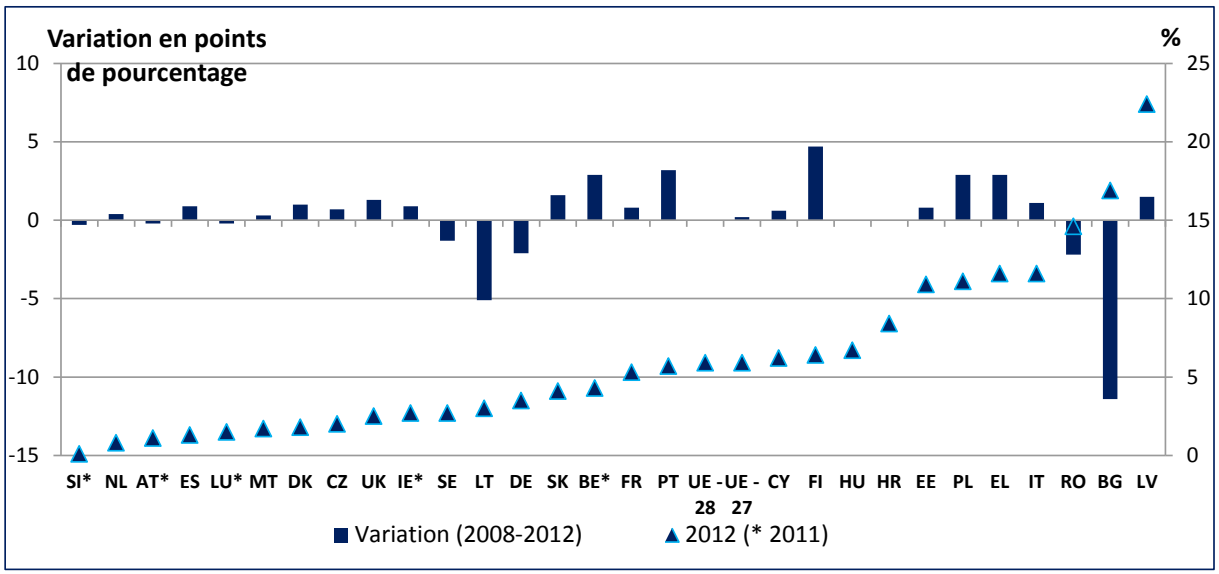
Remarque: contribution par fonction à la croissance globale des dépenses sociales (par habitant, à prix constants de 2005). Source: SESPROS.



Source: Eurostat SESPROS. Remarque: contribution par fonction à la croissance globale des dépenses sociales (EUR par habitant, à prix constants de 2005); les données 2013 ne sont pas disponibles.

Dans certains États membres, les personnes en situation de vulnérabilité et à faible revenu ont continué à rencontrer des difficultés dans l'accès aux soins de santé. Alors qu'entre 2008 et 2012, pour l'UE-27 dans son ensemble, la proportion de personnes appartenant au groupe des revenus les plus faibles ayant déclaré avoir des besoins non satisfaits en matière de soins de santé n'a augmenté que modérément, des augmentations importantes ont été enregistrées dans des pays comme la Finlande, le Portugal et la Grèce (voir graphique 15). Les niveaux les plus élevés de besoins de soins de santé non satisfaits en 2012 ont été signalés en Lettonie, en Bulgarie et en Roumanie. Alors même que la plus forte baisse a été observée en Bulgarie (- 11,4 points de pourcentage entre 2008 et 2012), la proportion de personnes ayant des besoins de soins de santé non satisfaits en 2012 est restée élevée dans ce pays (16,9 %).

Graphique 15: Besoins de soins de santé non satisfaits, quintile de revenu inférieur, 2008-2012



Source: Eurostat, EU-SILC.

Remarque: besoin de soins de santé: non satisfait, trop onéreux, distance trop grande ou liste d'attente. En raison des différences culturelles entre États membres, cet indicateur ne devrait pas être utilisé aux fins de comparaisons à l'échelle internationale.

BE: l'augmentation constatée en 2010 et 2011 s'explique dans une large mesure par la modification du libellé de la question relative aux besoins non satisfaits dans le questionnaire SILC 2011. Les évolutions constatée entre les années antérieures à 2001 et depuis 2011 ne peuvent faire l'objet d'une interprétation.

Les données de 2008 ne sont pas disponibles pour la Croatie et l'UE-28.

2. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI: RÉFORMES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE POLITIQUE SOCIALE

La présente section[24] expose les grandes lignes des réformes menées par les États membres et des mesures prises par ceux-ci au cours des douze derniers mois. Les lignes directrices pour l'emploi[25] fournissent aux États membres des orientations politiques stables sur la manière de relever les défis en matière d'emploi et de politique sociale dans le contexte actuel, en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 (tels qu'exposés à la section 1). L'examen annuel de la croissance 2014 a défini les priorités et les orientations politiques pour les États membres soumettant leurs programmes nationaux de réforme dans le cadre du semestre européen 2014. Ceux-ci ont été examinés en conséquence et le Conseil a publié des recommandations spécifiques par pays sur la base des propositions de la Commission. Le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale passent en revue les résultats et les progrès des États membres en ce qui concerne les problèmes rencontrés et établissent, respectivement, le relevé des résultats en matière d'emploi et le suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale. Les réformes politiques qui s'ensuivent seront évaluées dans le cadre du semestre européen 2015.

Le Fonds social européen soutient les efforts déployés en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 au moyen d'actions de lutte contre le chômage. Il se concentre principalement sur la jeunesse, l'organisation de stages et d'apprentissages pour la reconversion et le perfectionnement, le soutien des actions d'éducation visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi que la promotion du renforcement des capacités administratives. Du fait qu'ils sont étroitement alignés sur les priorités de la stratégie Europe 2020 et axés sur les résultats, le FSE et d'autres Fonds structurels et d'investissement européens verront leur rôle renforcé en tant que piliers financiers de cette stratégie au cours de la période de programmation 2014-2020.

---

[24] La présente section fait le point sur la situation telle que présentée dans le précédent rapport conjoint sur l'emploi. Compte tenu des contraintes d'espace, elle n'est pas exhaustive et ne vise pas à rendre compte de toutes les réformes et de toutes les mesures. De manière générale, les mesures qui ont été seulement annoncées, mais n'ont pas été soumises au parlement pour adoption ou n'ont pas fait l'objet d'une négociation collective avec les partenaires sociaux ne sont pas abordées dans le rapport.

[25] Décision 2010/707/UE du Conseil du 21 octobre 2012 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

Des réformes ont été engagées dans tous les domaines décrits aux sections suivantes. Toutefois, leur état d'avancement varie en fonction des domaines et des États membres. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires, même si, dans de nombreux cas, les effets des réformes ne sont pas encore pleinement visibles puisqu'il leur faut généralement du temps pour se concrétiser. De même, la "valeur" des réformes ne peut d'ordinaire être jugée isolément étant donné que plusieurs réformes peuvent être menées simultanément. Les États membres devraient dès lors tenir compte des arbitrages nécessaires lorsqu'ils élaborent des politiques et des réformes.

L'encadré ci-dessous présente une vue d'ensemble des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et des réformes pouvant contribuer à la réalisation de progrès dans le domaine de l'égalité entre les sexes; ces réformes sont expliquées plus en détail sous chaque ligne directrice.

Égalité entre hommes et femmes: le marché du travail est encore marqué par de fortes inégalités[26]

Des progrès ont été réalisés, mais des écarts importants subsistent entre les femmes et les hommes. Le taux d'emploi des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes (62,8 % contre 74 % au début de 2014). L'écart en ce qui concerne l'emploi en équivalent temps plein est encore plus large (18,3 points de pourcentage en 2013). En outre, les femmes gagnent 16 % de moins par heure de travail. Les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'emploi, le nombre d'heures travaillées et la rémunération s'additionnent et aboutissent à un écart salarial total important (37 % dans l'UE). Étant donné que les pensions de retraite sont fonction des salaires perçus tout au long de la carrière, l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes est également élevé (39 % en moyenne). Chez les personnes de plus de 55 ans, le risque de pauvreté et d'exclusion sociale est plus élevé pour les femmes dans tous les États membres.

[26] Le rapport annuel de la Commission sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes livre une analyse détaillée à ce sujet.

L'accès à des services de garde d'enfants, de soins de longue durée et d'accueil extra-scolaire abordables et de qualité, la possibilité de recourir à des régimes de travail flexibles ainsi que l'existence de politiques de congé appropriées continuent de jouer un rôle essentiel pour promouvoir l'emploi féminin et aider hommes et femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale. Alors qu'une majorité des États membres ont accompli depuis 2005 des progrès vers la réalisation des objectifs de Barcelone relatifs aux structures de garde des enfants, en 2012[27], seuls neuf États membres avaient atteint l'objectif de 33 % de couverture pour les enfants de moins de trois ans et onze l'objectif de 90 % de couverture pour les enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire. Les systèmes de prélèvements et de prestations existant dans certains pays continuent à décourager les femmes d'accepter un emploi ou de travailler davantage, en particulier parce qu'ils incluent des mesures qui dissuadent les secondes sources de revenus de travailler à temps plein.

La ségrégation sur le marché du travail et les stéréotypes fondés sur le sexe peuvent empêcher les femmes et les hommes de réaliser pleinement leur potentiel et entraîner une mauvaise adéquation entre les qualifications et les emplois proposés. Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes dans le système d'éducation et de formation, mais restent surreprésentées dans des filières liées à des rôles traditionnels, telles que la santé et l'aide sociale, les sciences humaines et l'enseignement, alors que des secteurs comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques restent encore très masculins.

Des mesures ont été prises pour promouvoir l'emploi féminin et concilier vie professionnelle et vie familiale, mais elles sont différentes dans leur portée et leurs ambitions à travers l'UE. Les mesures prises par les États membres visent, par exemple, à (continuer à) améliorer la disponibilité de structures de garde d'enfants et/ou à modifier la réglementation en matière de congé parental ou les régimes d'aménagement du temps de travail. Les initiatives ayant pour objectif une diminution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ou une réduction des mesures fiscales qui dissuadent les femmes de rester ou d'entrer sur le marché du travail ont été moins nombreuses. Certains États membres ont pris des mesures pour lutter contre la pauvreté des enfants et pour adapter le système de prestations sociales afin de soutenir les familles/parents (à faible revenu). Alors que, dans de nombreux pays, une égalisation (progressive) de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes est prévue, des mesures ont également été prises, dans certains cas, pour encourager la participation des femmes âgées au marché du travail ou pour adapter l'acquisition des droits à pension.

[27] Dernières données disponibles, publiées au printemps 2014.

2.1 Ligne directrice pour l'emploi n° 7: accroître la participation au marché du travail et diminuer le chômage structurel

Le processus de modernisation de la législation en matière de protection de l'emploi s'est poursuivi de différentes manières dans les États membres dans le but de promouvoir le dynamisme de l'emploi et de lutter contre la segmentation. La Croatie a adopté la deuxième partie de sa réforme du droit du travail avec une nouvelle loi sur le travail qui facilite le recours à des types de contrats de travail flexibles, dont le travail à temps partiel, le travail saisonnier et le travail intérimaire, qui assouplit la législation sur le temps de travail et qui simplifie les procédures de licenciement. À la suite de l'accord général des partenaires sociaux, les Pays-Bas mettent actuellement en œuvre une simplification des procédures de licenciement, un plafonnement du montant des indemnités de licenciement (celui-ci sera lié à l'ancienneté plutôt qu'à l'âge), tout en resserrant les règles sur le travail temporaire, afin de prévenir une segmentation du marché du travail, et en réformant le système des allocations de chômage. L'Espagne a simplifié les modèles de contrats pour les entreprises, clarifié les procédures de licenciement collectif et encouragé le travail à temps partiel grâce à des incitations contributives et à une flexibilité accrue dans l'utilisation des heures complémentaires. L'Italie a assoupli les conditions à remplir par les entreprises pour pouvoir recourir à des contrats à durée déterminée et des contrats d'apprentissage, tandis qu'une nouvelle réforme d'envergure de la législation en matière de protection de l'emploi et des politiques actives du marché du travail se trouve dans sa phase législative au parlement. La Slovaquie a limité à un an la durée du travail effectuée en dehors d'une relation de travail principale, dans le cadre de "conventions de travail". Au Portugal, le code du travail a été de nouveau révisé en ce qui concerne les critères de licenciement et d'inaptitude professionnelle. En Pologne, les contrats de mandat seront couverts par la sécurité sociale à partir de 2016 à hauteur du salaire minimum afin de lutter contre la segmentation du marché du travail. **La capacité des États membres à augmenter de manière significative le taux d'emploi féminin dépend dans une large mesure de la disponibilité de services de garde d'enfants abordables et de qualité.**

Des données de l'OCDE confirment que qu'il s'agit de l'un des principaux facteurs de la participation des femmes au marché du travail. Plusieurs pays ont poursuivi les mesures mises en œuvre au cours des années précédentes et/ou ont mobilisé des fonds supplémentaires pour la garde d'enfants (Autriche, Allemagne, Hongrie, Irlande, Malte, Pologne), alors que d'autres ont récemment élaboré des mesures visant à mettre en place une nouvelle législation ou de nouveaux projets (République tchèque, Slovaquie). Malte a lancé en avril 2014 un service universel et gratuit de garde d'enfants pour les familles dans lesquelles les deux parents travaillent. Ce service est disponible pendant les heures de travail des parents ainsi que pendant une heure supplémentaire chaque jour pour les déplacements domicile-lieu de travail. Par ailleurs, un service gratuit pour les enfants fréquentant les écoles maternelles et primaires publiques a été prévu dans le cadre du budget 2014; ce service sera proposé les jours d'école aux parents qui travaillent et qui souhaitent conduire leurs enfants à l'école une heure avant le début de la classe. En République tchèque, la loi sur les groupes d'enfants, qui a été reportée pendant plusieurs années et vise à faciliter la création de structures d'accueil en dehors du réseau des maternelles publiques, a été approuvée par le parlement.

Dans un certain nombre de pays, des mesures ont été adoptées pour rendre les régimes de travail plus souples ou pour modifier la réglementation relative au congé parental (Royaume-Uni, Espagne, Pologne, Hongrie, Allemagne et Finlande). Au Royaume-Uni, le droit de demander un aménagement du temps de travail a été étendu à l'ensemble des salariés à partir de 2014. Dans le cadre de la modification de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, une subvention pour le télétravail a été introduite en Pologne à partir du 27 mai 2014: elle est accordée pour l'embauche de parents au chômage qui reviennent sur le marché du travail (tout en élevant au moins un enfant de moins de 6 ans) ou d'individus qui ont démissionné de leur emploi pour s'occuper d'autres personnes à charge. En Italie, dans le cadre du "Jobs Act" qui est actuellement en discussion, des mesures ont été proposées en vue de modifier le congé de maternité. La Hongrie a pris des mesures visant à assouplir la réglementation relative au congé parental; depuis 2014, les parents peuvent réintégrer le marché du travail tout en continuant à percevoir une allocation parentale. En Allemagne, la réforme de l'allocation parentale qui s'appliquera aux naissances à partir du 1er juillet 2015 incite les deux parents à se partager l'éducation des enfants et le travail.

Dans un nombre plus réduit de cas, des initiatives ont porté sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En Autriche, des rapports sur l'égalité de rémunération sont obligatoires depuis 2013 pour les entreprises comptant plus de 250 salariés et depuis 2014 pour celles comptant plus de 150 salariés.

Des mesures dans le domaine de la fiscalité ont été proposées en Italie dans le cadre du "Jobs Act" et à Malte, où une extension du crédit d'impôt a été introduite pour les parents envoyant leurs enfants dans des structures d'accueil privées (de 1 300 EUR à 2 000 EUR). Au Royaume-Uni, une allocation de garde d'enfants exonérée d'impôt pour les familles qui travaillent sera en place à partir de 2015, en remplacement de l'actuel système des "chèques garde d'enfants" et des services de garde d'enfants par contrat direct. Les familles bénéficiaires seront remboursées de 20 % de leurs frais annuels de garde d'enfants à concurrence de 10 000 GBP par enfant.

Un certain nombre d'États membres ont examiné les mécanismes de fixation des salaires / les systèmes de négociations collectives afin d'encourager l'alignement de l'évolution des salaires sur la productivité. D'autres États membres ont cherché à soutenir le revenu disponible des ménages en mettant un accent particulier sur les salaires minimaux. En Allemagne, un salaire minimum horaire de 8,50 EUR sera mis en place à partir du 1er janvier 2015, avec une période de transition permettant certaines dérogations jusqu'à fin 2016. L'Estonie, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie ont relevé le niveau de leur salaire minimum national afin de lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres, tandis que le Royaume-Uni a renforcé les sanctions contre les employeurs qui n'appliquent pas les exigences relatives au salaire minimum national. L'Autriche a étendu l'obligation d'indiquer un salaire minimum dans les offres d'emploi à l'ensemble des employeurs des secteurs pour lesquels il n'existe pas de convention collective. Dans le cadre de réformes de grande envergure, le Portugal a, à son tour, continué d'appliquer une réduction temporaire aux hauts salaires dans les services publics. Des modifications ont été apportées aux conventions collectives en ce qui concerne la prorogation et la pérennisation de ces conventions et la création d'un nouveau régime permettant la suspension temporaire desdites conventions collectives. Après plusieurs années de gel, le salaire minimum a été actualisé en octobre 2014 (et sera maintenu jusqu'à la fin 2015). En Grèce, un nouveau système de négociations collectives a été adopté et prendra effet en 2017 (en vertu de la loi 4172/2013).

Certaines mesures ont été prises pour réduire le coin fiscal sur les revenus du travail, notamment dans le cas des personnes défavorisées, et pour stimuler la demande de main-d'œuvre et la consommation. La Belgique est intervenue afin de réduire le montant des cotisations sociales versées par les travailleurs à bas salaires, elle a exempté de cotisations sociales patronales les heures supplémentaires effectuées dans certains secteurs et a étendu le champ d'application de l'exonération de retenue à la source sur les salaires. L'Italie a allégé l'imposition des bas revenus pour l'année 2014 et a accordé une réduction permanente de 10 % de la taxe régionale sur les activités économiques due par les employeurs. Le gouvernement espagnol a approuvé une proposition de réforme fiscale qui ramène le nombre des tranches d'impôt sur le revenu de sept à cinq, qui abaisse légèrement le niveau des taux marginaux et qui revoit à la hausse le plafond d'exonération. Cette réforme sera mise en œuvre progressivement entre 2015 et 2016. La Slovaquie a relevé le seuil d'exonération de cotisations sociales dans le cas des revenus perçus par les étudiants, alors que l'Estonie va corriger à la hausse l'exonération de base de l'impôt sur le revenu à partir du 1er janvier 2015. La Slovaquie a réduit le coin fiscal pour les travailleurs qui réintègrent le marché du travail au terme d'une période de chômage de longue durée, en prévoyant une exonération temporaire des cotisations de sécurité sociale. Dans le contexte d'un vaste train de mesures budgétaires, la Lettonie a allégé la charge fiscale pesant notamment sur les familles qui ont des personnes à charge en relevant de façon ciblée les seuils de non-imposition applicables à l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, c'est la première fois que la France a accordé aux entreprises un crédit d'impôt calculé sur la base de leur masse salariale, crédit auquel s'ajoutera en 2015 une diminution des cotisations sociales patronales. Des mesures ont également été prises pour réduire le niveau de l'impôt sur les revenus dans le cas des salaires moyens et bas. La Grèce a encore réduit les cotisations sociales pour faciliter les nouveaux recrutements et améliorer la compétitivité des entreprises en réduisant les coûts salariaux indirects.

Certains États membres ont redoublé d'efforts dans leur lutte contre le travail non déclaré. En Slovénie, des modifications apportées à la loi sur la prévention du travail et de l'emploi non déclarés ont permis d'établir un système de justificatifs autorisant les heures supplémentaires à titre individuel, d'associer les services des douanes au contrôle des pratiques de travail illégales et de renforcer les sanctions, en particulier dans le cas de menus travaux réalisés au noir. En août 2014, la Croatie a créé une commission pour la lutte contre le travail non déclaré, qui a été chargée d'évaluer les mesures existantes, d'en contrôler l'application et de proposer l'élaboration de dispositions nouvelles ou la modification des dispositions existantes. La Grèce a défini une stratégie destinée à garantir le respect de la loi sur le marché du travail et notamment à s'attaquer au travail non déclaré et non assuré.

La mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à une garantie pour la jeunesse (GJ) a insufflé un nouvel élan à la réalisation de réformes structurelles audacieuses articulées autour de nombreuses facettes des politiques actives du marché du travail (PAMT) dans les États membres. En 2014, l'ensemble des pays de l'UE ont soumis leurs plans de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et les ont discutés avec la Commission. Si cette mise en œuvre sera capitale, les premières mesures déjà prises sont prometteuses.

Certains États membres se sont également consacrés à l'amélioration du soutien apporté aux jeunes par les services publics de l'emploi. En Belgique, le service public de l'emploi de la région de Bruxelles, *Actiris*, a créé un service dédié exclusivement à la GJ, dont le rôle consiste à apporter une aide spécifique à la recherche d'emplois et de stages aux jeunes inscrits officiellement comme demandeurs d'emploi. La Roumanie a lancé deux projets pilotes GJ qui ont conduit à la création de 27 centres GJ (actuellement soutenus par le Fonds social européen), lesquels visent à identifier les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation (NEET) et à leur proposer un ensemble intégré de services personnalisés. L'Espagne a adopté une *Stratégie d'activation et d'emploi pour la période 2014-2016* qui devrait être le principal instrument de coordination employé dans la transition vers des PAMT efficaces. En Italie et au Portugal, des portails électroniques intégrés ont été créés afin que les (jeunes) intéressés puissent s'inscrire directement en ligne et se connecter à un registre national, ce qui facilite la tâche lorsqu'il s'agit de vérifier automatiquement si l'on remplit les conditions requises pour un poste ou lorsque l'on cherche à obtenir transmission d'une offre d'emploi.

Les mesures ciblées destinées à favoriser l'embauche de personnel et les subventions accordées aux entreprises en phase de démarrage figurent au nombre des moyens déployés pour promouvoir l'activation des jeunes demandeurs d'emploi dans certains États membres. Les Pays-Bas ont accordé un abattement fiscal, valable pour une durée pouvant atteindre deux ans, aux employeurs qui embauchent des jeunes bénéficiant d'indemnités de chômage ou d'allocations sociales; la Pologne, pour sa part, a prévu d'exonérer de cotisations sociales les personnes de moins de 30 ans; la Slovaquie a mis en place un système de soutien pour le premier emploi salarié des chômeurs âgés de moins de 29 ans. **D'autres États membres ont adopté de nouvelles mesures incitatives en matière d'embauche afin de stimuler la création d'emplois destinés à d'autres catégories de chômeurs de longue durée.** Des mesures incitatives d'ordre général ont été introduites ou renforcées au Portugal, à Malte, en Grèce, en Espagne et à Chypre. À Malte, les employeurs qui procèdent à de nouvelles embauches bénéficient ainsi d'une subvention salariale pouvant atteindre la moitié du salaire de base et des cotisations sociales pour une durée allant jusqu'à un an. Quant à l'Espagne, elle a fixé un taux de cotisation sociale forfaitaire pour les entreprises qui recrutent de nouveaux travailleurs sous contrat à durée indéterminée, y compris des contrats à temps partiel, pendant une période allant jusqu'à deux ans (trois pour les petites entreprises) et elle accorde des dotations spéciales aux bénéficiaires de la garantie pour la jeunesse recrutés sous contrat **à** durée indéterminée. Dans le même temps, Malte a également mis en place une subvention spécifique ciblant les travailleurs plus âgés, qui prévoit la déductibilité fiscale des frais de formation. La Finlande a porté à deux ans la durée d'application de la subvention salariale renouvelable accordée en cas d'embauche de chômeurs de longue durée âgés.

La réforme des services publics de l'emploi, qui est elle aussi liée à la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, s'est poursuivie dans plusieurs États membres en vue d'améliorer la qualité du service et sa coordination à tous les niveaux d'intervention des acteurs régionaux. Dans le cadre d'une *Stratégie d'activation* complète pour la période 2014-2016, l'Espagne a élaboré un catalogue commun des services d'aide à l'emploi qui comporte un train de mesures homogènes à appliquer dans toutes les régions espagnoles, l'objectif étant de garantir un même droit d'accès à l'ensemble des demandeurs d'emploi, de leur assurer un traitement individualisé, de veiller à l'efficacité, à la transparence et aux bons résultats des services de l'emploi, et enfin de parvenir à une intégration verticale des différents échelons administratifs. En Finlande, l'obligation d'accepter les offres d'emploi proposées par les services publics de l'emploi a été étendue aux postes à pourvoir dans des lieux situés à trois heures de déplacement quotidien du domicile au maximum; il est en outre procédé à un renforcement des programmes d'aide à l'embauche de chômeurs de longue durée qui proposent des mesures actives dans les trois mois suivant la perte d'un emploi. La Finlande a par ailleurs étendu à tout le pays la compétence des unités de service conjointes pluriprofessionnelles prenant en charge les chômeurs de longue durée. La Pologne a instauré de nouvelles mesures (telles que l'assistance ciblée aux chômeurs, la fourniture par des conseillers d'une assistance individualisée) visant entre autres à améliorer l'efficacité des services de l'emploi.

Les mécanismes d'aide aux entreprises en phase de démarrage se sont largement développés partout en Europe: des mesures visant à encourager les chômeurs à se lancer dans une activité entrepreneuriale ont en effet été adoptées dans pas moins de dix États membres (Malte, Croatie, Espagne, Lituanie, Grèce, Pologne, France, Portugal, Irlande et Hongrie). Dans le dispositif d'envergure que constitue son *Plan d'action en faveur de l'emploi*, l'Irlande a envisagé la création de bureaux locaux d'aide aux entreprises, en coordination avec le centre d'excellence en entrepreneuriat, un nouveau fonds qui s'adresse aux jeunes entrepreneurs et qui est destiné à favoriser les activités entrepreneuriales, à encourager le développement des entreprises et à œuvrer pour une simplification des aides fiscales accordées aux entrepreneurs. Au Portugal, le nouveau programme *Investe Jovem* propose des aides techniques et financières aux jeunes qui envisagent de s'installer comme indépendants ou de créer leur propre microentreprise.

2.2 Ligne directrice pour l'emploi nº 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

Des mesures concrètes ont été adoptées dans plusieurs États membres afin de répondre à la nécessité d'améliorer l'offre de compétences et de promouvoir la formation des adultes[28]. Les États membres ont pris des mesures visant à améliorer l'offre de compétences et à promouvoir la formation des adultes, souvent en liaison avec une réforme de la formation professionnelle.

[28] Pour un aperçu plus complet de l'évolution de la situation concernant les lignes directrices nos 8 et 9, voir le *Rapport sur l'éducation et la formation* pour l'année 2014.

Dans le cadre d'un vaste consensus politique sur les mesures à prendre en faveur de la croissance, le gouvernement et les partenaires sociaux danois sont convenus d'un accord tripartite qui prévoit des initiatives visant à former les personnes non qualifiées et à donner à un plus grand nombre de travailleurs qualifiés la possibilité de suivre une formation relevant de l'enseignement supérieur. L'accord visant à améliorer les chances des travailleurs qualifiés et non qualifiés de participer à des actions de formation professionnelle permettra à 160 000 personnes supplémentaires de bénéficier de ce type d'actions au cours de la période 2014-2020. En Grèce, la *Feuille de route en matière d'enseignement et de formation professionnels* (EFP), qui fait partie du protocole d'entente conclu dans le cadre du programme d'ajustement économique, a pour finalité d'accroître le nombre et la qualité des possibilités d'apprentissage et de renforcer les filières de formation professionnelle. En Lituanie, la loi relative à l'éducation non formelle des adultes et à la formation continuée a fait l'objet d'une modification adoptée le 10 juillet 2014, l'entrée en vigueur de la loi dans son nouveau libellé étant prévu pour le 1er janvier 2015. Ce texte prévoit notamment d'améliorer la coordination dans le domaine de l'éducation des adultes au niveau national et local, d'appliquer de nouveaux modèles de financement dans le domaine de l'éducation des adultes et d'octroyer des congés aux salariés afin qu'ils puissent suivre des actions d'éducation non formelle. Au cours de la période de référence, le gouvernement a également signé des accords avec des organisations d'employeurs représentant différents secteurs en vue d'améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée. À Chypre, les universités publiques se sont mises d'accord pour accroître le nombre et la diversité des programmes de formation à distance. Le *Nouveau programme d'apprentissage moderne* comprend deux niveaux: le niveau préparatoire (destiné aux jeunes qui sont sortis de l'enseignement secondaire sans diplôme) et le niveau central (débouchant sur l'octroi d'un diplôme d'"artisan qualifié"). À Malte, le gouvernement a commencé à appliquer sa stratégie 2014-2019 de lutte contre le problème de l'analphabétisme.

En Pologne, une nouvelle loi entrée en vigueur le 1er octobre 2014 autorise les études interfacultaires, les études en alternance et les stages de trois mois dans des facultés d'études "appliquées"; cette loi réglemente également le suivi du cursus des futurs diplômés et soutient la qualité dans l'enseignement supérieur. Les universités seront en mesure de valider les connaissances et compétences acquises au terme d'une formation ou à travers la vie professionnelle et d'en tenir compte dans le parcours des futurs diplômés. Ce nouveau cadre législatif ouvre ainsi la voie des études aux travailleurs et aux personnes désireuses de réorienter leur carrière ou de compléter leur bagage éducatif. En France, une loi sur la réforme de la formation professionnelle a été adoptée, qui voit l'instauration d'un compte personnel de formation et la modification du financement des formations professionnelles, le but étant d'améliorer l'adéquation de ces filières et d'en faciliter l'accès aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Un assez grand nombre d'États membres ont pris des mesures destinées à faciliter le passage de l'école au monde du travail, ce qui contribuera également à exploiter pleinement le potentiel de la garantie pour la jeunesse.

La France a décidé d'adopter un programme de relance du système de l'apprentissage, système qui devra mettre davantage l'accent sur les métiers en pénurie de compétences; le programme comporte des mesures incitatives destinées aux employeurs qui recrutent un apprenti et la possibilité pour les jeunes de décrocher un contrat à durée indéterminée à l'issue d'une période d'apprentissage. La réforme devrait être opérationnelle à partir de 2015. En Irlande, la campagne "Skills to Work" permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'informations en ligne sur les formules d'éducation, de requalification ou d'expérience professionnelle accessibles dans les domaines qui offrent des débouchés nouveaux ou émergents. En Lettonie, un nouveau programme de travail d'été permet aux élèves du secondaire de bénéficier d'une première expérience professionnelle rémunérée d'un mois au sein d'entreprises ou d'administrations locales, ce qui donne aux jeunes une première expérience du monde du travail et leur donne une idée de l'éventail de compétences requises. Le code du travail de la Bulgarie a été enrichi d'un contrat d'apprentissage prévoyant, entre autres, des critères de qualité et des droits protégeant le salarié.

Les femmes sont à présent plus nombreuses que les hommes à suivre un enseignement ou une formation, mais elles restent surreprésentées dans les domaines d'étude liés à des rôles "traditionnels", tels que la santé et le bien-être, les sciences humaines et l'enseignement, tandis que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) restent des domaines d'études où prédominent encore les hommes. C'est pourquoi l'Allemagne, par exemple, a mis en place un programme cofinancé par le Fonds social européen dans le but d'attirer davantage de personnes, principalement des hommes, vers les métiers de l'accueil des enfants.

2.3 Ligne directrice pour l'emploi nº 9: améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation à tous les niveaux et augmenter la participation à l'enseignement supérieur

Tous les États membres ont présenté des plans complets de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans le respect des délais impartis par le Conseil européen.

La plupart des États membres ont pris des mesures destinées à améliorer leurs systèmes d'EFP afin de mieux prendre en compte les besoins du marché du travail (Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Espagne, France, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni). En général, ces mesures sont liées aux dispositifs nationaux de la GJ, de même qu'aux engagements pris au titre de l'alliance européenne pour l'apprentissage. Plusieurs pays ont révisé le cadre législatif régissant leur système d'EFP (Danemark, Espagne, France, Hongrie, Irlande, Portugal, Slovaquie et régions belges). Dans les régions belges, la coopération entre les acteurs de l'enseignement et de la formation a été intensifiée au même titre que les effets de synergie entre les actions menées dans ces deux secteurs dans le but de mieux adapter l'EFP aux besoins du marché. L'Espagne a engagé une réforme visant à introduire un système d'EFP en alternance et de l'adapter aux besoins du marché du travail. En France, la nouvelle loi sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur l'EFP vise à proposer davantage de possibilités d'apprentissage aux moins qualifiés. La Roumanie a adopté de nouveaux actes législatifs régissant l'offre de stages professionnels subventionnés aux diplômés de l'enseignement supérieur. La Suède a adopté des mesures destinées à faciliter le passage de l'école au travail au moyen de formules d'apprentissage, et à aider les jeunes à acquérir une expérience professionnelle. En Estonie, des fonds supplémentaires ont été alloués aux cours d'EFP pour adultes. Le Portugal a adapté le cursus pédagogique des programmes d'EFP et a créé un réseau de centres de formation professionnelle, ainsi que des nouvelles filières d'enseignement professionnel de niveau élémentaire (jeunes âgés de 14 ans) et secondaire (jeunes de 15 à 17 ans). Au Danemark, la réforme de l'EFP a été adoptée en juin 2014 et devrait entrer en vigueur à partir de la rentrée scolaire 2015/2016. Cette réforme a pour objet d'accroître le nombre de jeunes qui obtiennent un diplôme d'EFP et de faire en sorte que l'ensemble des jeunes qui le souhaitent accèdent à une filière élémentaire d'éducation et de formation professionnelles au Danemark. La Finlande a mis en place une période préparatoire à l'apprentissage afin de faciliter la période d'apprentissage proprement dite.

Les États membres mettent moins l'accent sur la mise en œuvre des cadres de certification. L'Autriche a instauré des points de contact pour la validation des certifications obtenues à l'étranger, ce qui permet d'améliorer les chances des travailleurs migrants et d'éviter les cas d'inadéquation professionnelle. La Croatie a quant à elle mis en place un cadre national de certification en vue de réglementer son système de certification et d'améliorer les programmes éducatifs en les mettant en conformité avec les besoins du marché du travail.

Certains États membres ont engagé des réformes de leur système d'enseignement supérieur. Tel est le cas en Autriche, en Allemagne, en Estonie, en Grèce, en Lituanie, au Luxembourg, en Pologne et au Royaume-Uni. Diverses réformes ont été engagées, qui prévoient souvent un accroissement de l'aide financière destinée aux groupes ayant des besoins spéciaux (Autriche, Allemagne, Estonie, Luxembourg et Royaume-Uni).

L'Autriche va revoir à la hausse le montant de l'aide financière octroyée aux étudiants qui ont des enfants, qui travaillent ou qui sont mariés. L'Allemagne va relever le seuil des bourses et débloquer des moyens financiers complémentaires, en particulier pour les jeunes dont les parents ont un faible revenu (à partir de 2016). Le Luxembourg a modifié les conditions d'obtention des aides financières pour les études supérieures afin de tenir compte de critères sociaux. Le Royaume-Uni procède à la mise en place d'un financement spécial visant à former un plus grand nombre d'ingénieurs et à encourager davantage de femmes à se lancer dans cette filière.

Plusieurs États membres ont pris des mesures destinées à améliorer leur système d'enseignement primaire et secondaire (Autriche, Estonie, Grèce, Espagne, Hongrie, Irlande, Malte, Slovaquie et Royaume-Uni), tandis que d'autres se sont penchés sur leur stratégie globale en matière d'éducation (Croatie et Lituanie). Quelques États membres (Autriche, Pays-Bas, Estonie, Irlande et Suède) ont amélioré les conditions de travail des enseignants, ont augmenté leurs salaires ou ont créé des postes supplémentaires. L'Estonie a relevé le salaire minimal des enseignants pour renforcer l'attrait de la profession et elle procède maintenant à une réforme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général et de l'EFP. L'Irlande a inscrit à son budget le financement de 1 400 postes d'enseignants supplémentaires et le maintien du niveau existant des ressources affectées à l'enseignement pour les enfants ayant des besoins particuliers. L'Espagne a avancé le moment du choix de la filière d'enseignement vers les 3^{e} et 4^{e} années de l'enseignement secondaire (élèves âgés de 15 et 16 ans) et a introduit de nouvelles évaluations aux 3^{e} et 6^{e} niveaux de l'enseignement primaire (élèves âgés de 9 et 12 ans). Le gouvernement danois est parvenu à un accord sur une réforme de l'enseignement public obligatoire (enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire) qui a pris effet au cours de l'année scolaire 2014-2015. Le gouvernement portugais est en train de mener à bien un programme de formation des enseignants, et les écoles bénéficiant du régime de l'autonomie peuvent désormais bénéficier d'une plus grande souplesse sur le plan des programmes d'études.

2.4 Ligne directrice pour l'emploi nº 10: promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté

De nombreuses réformes réalisées dans ce domaine visaient essentiellement à faire en sorte que les systèmes de protection sociale puissent:

- "activer" effectivement les personnes qui participent au marché du travail et leur permettre de prendre leur destin en mains,
- protéger ceux qui sont (temporairement) exclus du marché du travail et/ou qui ne sont pas en mesure d'y participer,
- préparer les personnes à faire face aux accidents de la vie, par des investissements dans le capital humain.

A. Les États membres intensifient les efforts consentis pour renforcer les PAMT et réformer les systèmes de prestations sociales et/ou d'indemnisation du chômage, tout en adoptant des mesures sélectives visant les populations exposées à un risque de pauvreté plus élevé. Un certain nombre d'États membres introduisent ou renforcent des mesures d'activation dans le cadre de leur politique de renforcement de la lutte contre la pauvreté des adultes (Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Irlande, Italie, Lettonie, Pays-Bas et Slovaquie). Des réformes des systèmes de prestations sociales et/ou d'indemnisation du chômage sont en cours dans plusieurs États membres (Belgique, Grèce, Chypre, Irlande, Croatie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie et Royaume-Uni). En Belgique, une réforme du système d'indemnisation du chômage vise à assurer un bon équilibre entre le bénéfice d'une prestation et l'obtention d'une aide efficace à la recherche d'un emploi et ou d'une formation. Dans le cadre de la réforme de son système de protection sociale, Chypre a mis au point un dispositif de revenu minimal garanti (RMG), qui remplace l'ancien régime d'assistance publique, et la Grèce procède à l'expérimentation d'un régime de revenu minimum garanti. Certains États membres ont pris des mesures spécifiques destinées aux populations exposées à un risque de pauvreté plus élevé, comme les jeunes, les familles avec enfants (Belgique, Estonie, Espagne, Malte et Royaume-Uni) ou les personnes handicapées (Autriche, Belgique, Chypre, Finlande, Irlande, Lettonie, Suède et Royaume-Uni). Quelques États membres (comme la France ou la Suède) ont fait état de mesures visant à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

B. Parallèlement, les États membres ont engagé des réformes visant à protéger ceux qui ne participent temporairement pas au marché du travail ou ne sont pas en mesure d'y participer. À cette fin, certains États membres ont renforcé leurs politiques sociales de protection du bien-être des enfants et des personnes âgées ou ont relevé le niveau de certaines prestations, tandis que d'autres ont pris des mesures spécifiques de lutte contre la pauvreté infantile. En réaction à l'accroissement du nombre d'enfants touchés par la pauvreté, et face aux préoccupations croissantes que suscite ce phénomène, les mesures de lutte contre la pauvreté infantile ont été renforcées dans certains États membres (Bulgarie, Estonie, Espagne, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Pologne et Roumanie). En Bulgarie, les mesures les plus importantes signalées en ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et de promotion de l'inclusion sociale à l'horizon 2020 sont les suivantes: augmentation du montant des allocations familiales mensuelles accordées au deuxième enfant, aux jumeaux ou aux enfants souffrant de handicaps permanents et hausse de l'aide financière destinée à couvrir les frais de chauffage des personnes âgées et des enfants. L'Irlande a lancé un nouveau programme d'aide en faveur de l'enfance fondée sur des éléments d'information avérés et ventilé par zones géographiques, qui vise à lutter contre la pauvreté infantile en développant les services de prévention et d'intervention précoce dont l'efficacité a été constatée lors d'une évaluation menée pendant une phase pilote. L'Italie a instauré un dispositif d'aide aux familles avec enfants, qui prévoit des mesures passives assorties de mesures et de services d'activation. En Lettonie, des progrès considérables ont été accomplis dans la lutte contre la pauvreté infantile, notamment en revoyant à la hausse le montant des allocations familiales et en instaurant un système d'aide aux familles monoparentales, lequel est opérationnel depuis le 1er janvier 2014. En matière d'impôt sur le revenu, le gouvernement letton a également relevé le seuil de non-imposition applicable pour les personnes à charge. En Estonie, le gouvernement a décidé, en juin 2014, d'augmenter sensiblement l'allocation universelle pour enfant, la prestation pour enfant fondée sur les besoins et le niveau de subsistance de l'enfant à partir de janvier 2015.

Les États membres considèrent désormais les politiques sociales dans une perspective d'investissement et améliorent l'accès aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance. Certains États membres (Autriche, Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Estonie, France, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Pologne et Royaume-Uni) ont pris des initiatives visant à accroître le nombre d'enfants inscrits dans les structures d'accueil et d'éducation de la petite enfance, initiatives qui font partie intégrante de leurs stratégies d'amélioration des chances des enfants. Si l'Allemagne a fait certains progrès, dans la mesure où elle enregistre une hausse du nombre de structures d'accueil d'enfants à plein temps, l'amélioration de la situation est limitée en ce qui concerne la disponibilité d'écoles ouvertes toute la journée. En France, le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale comprend également des mesures visant spécifiquement les familles ayant des enfants à charge, telles que l'amélioration de l'accès aux cantines scolaires et la fourniture de nouvelles places d'accueil (une proportion de 10 % de ces places étant réservée aux enfants issus de ménages à faibles revenus). L'Irlande a créé les premières places d'accueil post-scolaire subventionnées afin de favoriser le retour sur le marché du travail des personnes à bas revenu et des sans emploi, et elle a créé des places d'accueil pour les enfants de chômeurs participant à des programmes communautaires de retour à l'emploi qui apportent formation et expérience à ces personnes en vue de leur faciliter le retour à la vie active. À Malte, un nouveau dispositif prévoit la fourniture gratuite de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance dans des structures tant publiques que privées, lorsque les parents travaillent ou suivent une formation.

Le réajustement de la durée de vie professionnelle et de celle de la retraite constitue un thème central des initiatives prises dans ce domaine, dès lors que l'âge de la retraite augmente presque partout et qu'il s'uniformise pour les hommes et les femmes. Face aux défis démographiques auxquels ils sont confrontés en matière de retraites, les États membres sont de plus en plus conscients de la nécessité d'allonger la durée de vie professionnelle afin de neutraliser les effets de l'accroissement de la longévité et de permettre aux citoyens de compenser la baisse des taux de remplacement par des durées de cotisation plus longues. Ces dernières années, plusieurs États membres ont adopté (Chypre, Espagne, France, Irlande, Hongrie et Lettonie) ou déjà mis en œuvre (Danemark et Royaume-Uni) un relèvement de l'âge de départ à la retraite pour les femmes et/ou les hommes. Au total, 25 des 28 États membres ont désormais adopté une réglementation prévoyant, dès maintenant ou à l'avenir, un relèvement de l'âge de la retraite. Dans de nombreux cas, ce relèvement s'accompagne d'une uniformisation (progressive) de l'âge de la retraite des hommes et des femmes (République tchèque, Estonie, Grèce, Croatie, Italie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovénie, Slovaquie et Royaume-Uni). En étendant les droits à pension aux parents ayant eu des enfants avant 1992 ("Mutterrente"), l'Allemagne a voulu remédier dans une certaine mesure aux conséquences négatives des interruptions de carrière et du travail à temps partiel. Dans de nombreux États membres toutefois, des efforts supplémentaires s'imposent pour s'attaquer à ces autres moteurs essentiels de l'écart entre hommes et femmes en matière de droits à pension.

D'autres pays établissent un lien entre l'âge du départ à la retraite et l'allongement de l'espérance de vie. Le Royaume-Uni et le Portugal s'inscrivent désormais dans la logique suivie par un nombre croissant de pays (Chypre, Danemark, Grèce, Italie, Pays-Bas et Slovaquie) qui, après un premier relèvement de l'âge de la retraite destiné à compenser des gains de longévité antérieurs, ont choisi de faire explicitement le lien entre l'âge du départ à la retraite et les allongements futurs de l'espérance de vie. Plusieurs États membres continuent pourtant d'émettre de sérieuses réserves sur cette idée.**Afin de relever les âges effectifs de départ à la retraite, davantage d'États membres ont pris des mesures limitant l'accès à la retraite anticipée.** Les principales mesures de réforme supposent un resserrement des conditions d'admissibilité à la retraite anticipée (relèvement de l'âge minimal, allongement de la durée de cotisation et réduction du niveau des prestations) et l'intensification des mesures d'activation (Belgique, Chypre, Espagne, Croatie, Portugal et Slovénie). Certains pays limitent en outre l'accès à d'autres types très répandus de passerelles vers la retraite anticipée, telles que la prolongation des prestations de chômage (en Finlande et en Espagne, par exemple) ou celle des prestations d'invalidité (en Autriche ou au Danemark, notamment). Dans plusieurs pays toutefois (par exemple l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, le Luxembourg, Malte et la Roumanie), y compris certains des pays qui se sont récemment engagés sur la voie des réformes, les possibilités de départ précoce tendent encore à mettre en péril l'adéquation et la viabilité des retraites. D'autres pays ont facilité l'accès aux possibilités de retraite anticipée pour les personnes ayant longtemps cotisé et qui effectuent un travail pénible. Dans le cas de la Lettonie et du Portugal, des décisions en ce sens ont été prises en réaction aux difficultés croissantes d'emploi de certains groupes de travailleurs âgés. Au Danemark, l'objectif a été de résorber les déséquilibres découlant de réformes antérieures, qui avaient réduit les possibilités de départ anticipé. En Allemagne, le but était de traiter avec davantage d'équité les personnes qui avaient commencé à travailler très tôt dans la vie, alors qu'en Bulgarie, l'assouplissement a visé principalement les personnes ayant exécuté des travaux pénibles.

Un nombre croissant d'États membres incitent les travailleurs à prolonger leur vie active et à améliorer leurs droits à pension en différant leur départ à la retraite. En France, l'âge auquel les employeurs privés peuvent mettre un travailleur à la retraite sans son consentement a été porté de 65 à 70 ans. De nombreux systèmes de retraite prévoient des incitations à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite, en appliquant des taux plus élevés d'accumulation des droits à pension ou en majorant le montant de la retraite en cas de report du départ à la retraite (c'est le cas par exemple au Danemark, en Finlande et en France). De plus en plus de pays assouplissent leurs réglementations pour permettre la combinaison de prestations de pension et de prolongations de l'activité au-delà de l'âge de la retraite et de revenus professionnels (par exemple, Belgique, Finlande, Pays-Bas, Espagne et Slovénie). Il est important de noter que certains pays renforcent les mesures d'aide à la réforme des retraites par des dispositifs concernant le vieillissement actif sur le lieu de travail et le marché de l'emploi (Belgique, Finlande, France et Slovénie, par exemple). Mais, dans ce domaine, les efforts de nombreux États membres sont encore beaucoup trop limités et non coordonnés.Dans le cadre des efforts d'assainissement budgétaire, **l'indexation des retraites en cours de service a été modifiée ou gelée** dans un certain nombre d'États membres. C'est le cas à Chypre, en France, en Italie et au Portugal. Dans d'autres pays, l'indexation est en voie de réintroduction – éventuellement sous une forme révisée – après une période pendant laquelle elle n'a pas été appliquée ou bien au cours de laquelle elle a été limitée (par exemple en République tchèque, en Bulgarie ou en Lettonie).

C. En réponse aux pressions budgétaires, les pays réexaminent leurs dépenses de santé, dont ils cherchent à améliorer le rapport qualité-prix et l'efficacité, tout en mettant en place des outils plus performants de maîtrise des coûts. Plusieurs États membres ont entrepris ou lancé une réforme structurelle de leur système de santé (Autriche, Bulgarie, Chypre, Grèce, Espagne, Finlande, Croatie, Irlande, Roumanie, Slovaquie et Royaume-Uni). La Finlande a adopté une réforme des services sociaux et de santé par laquelle la responsabilité de la fourniture de services est déléguée à cinq organismes régionaux compétents dans ce domaine. Au Royaume-Uni, la nouvelle loi sur les soins ("Care Act") entraînera des changements majeurs au sein du système de sécurité sociale de l'Angleterre, puisque cette loi définit le cadre légal dans lequel s'inscrit le fonds pour l'amélioration des soins ("Better Care Fund"), qui prévoit des mesures d'incitation financière d'envergure destinées aux autorités locales, afin de les encourager à intégrer les services sociaux et de santé. Plusieurs États membres ont également pris des mesures destinées à maîtriser la hausse des dépenses de santé (Autriche, Bulgarie, Belgique, Chypre, Allemagne, Espagne, France, Croatie, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Slovénie et Royaume-Uni). L'Autriche, la Belgique et la France ont mis l'accent sur le plafonnement du niveau global de l'augmentation des dépenses de santé. En outre, la France et la Hongrie ont pris de nouvelles dispositions visant à contenir les dépenses pharmaceutiques en améliorant la méthode de tarification des médicaments et en encourageant le recours aux médicaments génériques. Toute une série de mesures ont été adoptées pour améliorer la fourniture de services de santé, sachant qu'un grand nombre d'entre elles sont destinées à développer davantage encore les services de santé en ligne (Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, France, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Portugal, Suède, Slovénie, Slovaquie et Royaume-Uni). Chypre a commencé à mettre en œuvre de grandes réformes liées au lancement du nouveau système national de sécurité sociale et à la mise en place de ses infrastructures informatiques, de même que des réformes relatives aux hôpitaux publics et aux autres structures de santé, ou encore à l'organisation et à la gestion du ministère de la santé. La Belgique pour sa part a adopté un plan d'action en matière de santé en ligne, afin de généraliser l'échange électronique de données et de dossiers concernant les patients d'ici à 2018.

De nouvelles solutions doivent encore être trouvées pour lutter contre la pénurie de personnel et des mesures supplémentaires sont requises en vue de garantir l'accès aux soins pour tous. Certains États membres consentent des investissements d'ampleur au bénéfice des personnels de santé (Allemagne, Hongrie, Lettonie, Malte et Slovaquie). La Lettonie, par exemple, a décidé d'augmenter de 10 à 12,5 % le salaire minimum des personnels de santé. L'amélioration de l'accès aux soins est restée une priorité dans plusieurs États membres (Bulgarie, Danemark, Grèce, Finlande, France, Irlande, Luxembourg, Lettonie et Portugal). En Grèce enfin, toute personne non assurée a maintenant officiellement accès aux médicaments et aux soins hospitaliers, sous réserve de nécessité médicale. Dans le contexte du vieillissement de la population, de nombreux États membres prennent des mesures pour répondre à la hausse rapide de la demande concernant des soins de longue durée efficaces, adaptés et de qualité**.** La Bulgarie a adopté une stratégie nationale fondée sur une approche intégrée visant à améliorer la fourniture de services sociaux de qualité, notamment en ce qui concerne les soins de longue durée. À compter de janvier 2015, les Pays-Bas mettront en œuvre une réforme structurelle majeure de leur système de soins de longue durée, qui consiste en un transfert de certaines responsabilités du système actuel vers les communes et les compagnies d'assurance-maladie. Dans plusieurs États membres cependant, l'absence de véritables soins de longue durée reste un obstacle majeur à l'emploi des femmes et à une protection adéquate contre les risques financiers liés aux besoins en soins de longue durée.

Les États membres ont mis en place des programmes spéciaux d'insertion en faveur des personnes en situation particulièrement difficile et des personnes sans-abri ou touchées par l'exclusion en matière de logement. En Bulgarie, on trouve ainsi des exemples positifs de mesures ciblées facilitant l'accès des roms à l'emploi. Dans l'ensemble toutefois, les mesures systématiques mises en place au niveau national sont rares. L'éducation préscolaire obligatoire de deux ans, introduite en Bulgarie, et l'enseignement préscolaire obligatoire à partir de l'âge de trois ans, actuellement mis en place en Hongrie, sont des mesures prometteuses pour l'éducation primaire des enfants roms. Quelques pays (Irlande, Finlande et Lettonie) ont également adopté des aides au logement et des allocations destinées aux personnes sans domicile fixe, alors que la République tchèque, la Lituanie, les Pays-Bas et la Slovénie sont en train de mener à bien des projets politiques ou législatifs en matière de logement social. Certains États membres (Espagne et Lettonie) ont pris des dispositions relatives au marché immobilier, dans le but d'alléger la pression que fait peser l'endettement sur les ménages. En Belgique, cinq autorités locales ont lancé un projet pilote intitulé "Housing First", qui vise à proposer un logement aux sans-abri.

3. TABLEAU DE BORD DES INDICATEURS CLÉS EN MATIÈRE SOCIALE ET D'EMPLOI

Cadre institutionnel du tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi

Le tableau de bord, tel que proposé dans la communication sur le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire (UEM)[29] et présenté dans le projet de rapport conjoint sur l'emploi de 2014[30], vise à cerner le plus tôt possible les principaux problèmes ou développements en matière sociale et dans le domaine de l'emploi, afin de mieux pouvoir les anticiper. En tant qu'instrument analytique, le tableau de bord met l'accent sur les grandes tendances susceptibles de porter atteinte à l'emploi, à la cohésion sociale ou au capital humain, et, partant, de menacer la compétitivité et la pérennité de la croissance, ce qui ferait peser un risque sur la stabilité ou sur le bon fonctionnement de l'UE et de l'UEM. Il a donc pour finalité de mieux appréhender les évolutions dans le domaine social[31]. Le tableau de bord a été approuvé en décembre 2013 et adopté en mars 2014 (dans le cadre du rapport conjoint sur l'emploi) par le Conseil EPSCO[32].

---

29 COM(2013) 690 du 2.10.2013. Voir en particulier p. 6-7: "La Commission propose la création d'un tableau de bord d'indicateurs clés à utiliser dans le cadre de son projet de rapport conjoint sur l'emploi afin de surveiller les évolutions en matière sociale et d'emploi. Ce tableau de bord devrait être un instrument analytique permettant de cerner plus justement et plus rapidement les principaux problèmes se posant sur le plan social et en matière d'emploi, en particulier ceux dont les effets risquent de déborder par-delà les frontières nationales. [...] Le tableau de bord ferait partie intégrante du projet de rapport conjoint sur l'emploi, afin de fournir une base plus ciblée pour une surveillance multilatérale renforcée des politiques sociales et de l'emploi, contribuant ainsi au repérage des tendances qui appellent des mesures d'intervention plus appuyées dans ces domaines. [...] Les indicateurs en matière sociale et d'emploi du tableau de bord devraient dépeindre les principaux phénomènes caractéristiques de chaque pays et diagnostiquer les problèmes les plus graves et les évolutions les plus sérieuses le plus tôt possible et, en tout état de cause, avant que le pays ne s'écarte trop de ses résultats antérieurs ou de ceux du reste de l'Union".

30 COM(2013) 801 final du 13.11.2013.

31 Conclusions du Conseil européen des 19 et 20 décembre 2013, point 39.

32 Doc. 7476/14, Bruxelles, 12 mars 2014.

Conformément au mandat accordé par le Conseil européen[33], il a été utilisé pour la première fois dans le cadre du semestre européen 2014. Par la suite, la Commission s'est fondée sur les résultats du tableau de bord pour élaborer les documents de travail de ses services pour 2014 et réfléchir à des projets de recommandations spécifiques par pays en vue de mieux faire apparaître les défis à relever et d'étayer plus solidement les conseils stratégiques. Outre les données du tableau de bord, la Commission a également utilisé des informations supplémentaires provenant du mécanisme de suivi de la politique en matière d'emploi (EPM), du mécanisme de suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale (SPPM) ainsi que de l'évaluation des mesures prises par les États membres. À travers le tableau de bord, il a été possible de mettre en évidence les défis clés à relever en matière sociale et dans le domaine de l'emploi dans le contexte du semestre européen et d'alimenter les débats menés sur le plan institutionnel.

En parallèle, le comité de l'emploi (EMCO) et le comité de la protection sociale (CPS) ont entamé des discussions sur la mise en œuvre du tableau de bord au-delà du semestre européen 2014[34]. Les comités ont notamment affiné les travaux concernant le choix des indicateurs, la lecture du tableau de bord en liaison avec l'EPM et le SPPM ainsi que la méthodologie permettant de déterminer quelles évolutions constituent les points les plus problématiques du point de vue de l'emploi et de la situation sociale. L'édition actuelle du rapport conjoint sur l'emploi comporte plusieurs propositions visant notamment à renforcer la dimension du genre et de l'âge dans l'analyse des données ainsi que la prise en compte de l'évolution des indicateurs au-delà de la période la plus récente.

---

[33] Conclusions du Conseil européen des 19 et 20 décembre 2013, point 38: "Le Conseil européen rappelle l'importance des évolutions dans le domaine social et de l'emploi dans le contexte du Semestre européen. Sur la base des travaux menés par le Conseil, le Conseil européen confirme l'intérêt que présente le recours à un tableau de bord d'indicateurs essentiels en matière sociale et d'emploi tel que décrit dans le rapport conjoint sur l'emploi".

[34] Avis conjoint du comité de la protection sociale et du comité de l'emploi: tableau de bord d'indicateurs clés en matière sociale et d'emploi pour le Conseil EPSCO de juin. En outre, le CPS a soumis le document "Indicateurs clés en matière sociale et d'emploi du tableau de bord: Mise en œuvre — Rapport du sous-groupe "Indicateurs" du comité de la protection sociale".

3.1 Résultats de la lecture globale du tableau de bord à l'échelle de l'Union européenne et de la zone euro

Ce qui suit est un aperçu des récentes tendances socio-économiques divergentes qui permettent de cerner les évolutions les plus marquantes intervenues dans l'UE et dans les différents pays, que ce soit pour le tableau de bord dans son ensemble ou pour chacun des cinq indicateurs. Enfin, les tableaux figurant en annexe donnent une idée de la situation par indicateur dans tous les États membres de l'UE, ainsi que des principaux défis à relever en matière d'emploi, tels qu'ils sont recensés dans l'EPM, de même que des tendances sociales à surveiller au moyen du SPPM.

La détection des valeurs et tendances potentiellement préoccupantes en matière d'emploi et de conditions sociales, qui conduisent à des divergences au sein de l'UE et nécessitent une analyse plus approfondie et, au besoin, des mesures politiques plus énergiques, découle d'une analyse des trois dimensions suivantes[35]:

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

[35] Cette analyse tridimensionnelle est calquée sur le rapport conjoint sur l'emploi de 2014, approuvé par la Commission et le Conseil. Dans les messages clés du rapport conjoint sur l'emploi de 2014, il est d'ailleurs indiqué que "les effets de la crise se sont aussi traduits par des différences grandissantes entre les différents États membres, particulièrement au sein de la zone euro, pour ce qui est de la situation de l'emploi et de la situation sociale, comme le montrent le présent rapport conjoint sur l'emploi et son nouveau tableau de bord d'indicateurs clés en matière sociale et d'emploi. Ces différences sont visibles sur l'ensemble des cinq indicateurs clés regroupés dans ce tableau de bord" (7476/14, Bruxelles, 12 mars 2014, p. 3). En outre, comme cela a été convenu dans le rapport conjoint sur l'emploi de 2014, le tableau de bord couvre tous les États membres de l'UE et permet donc d'effectuer des comparaisons par rapport à la moyenne de l'UE. Dans certains cas, un écart statistique par rapport à la moyenne de la zone euro peut également se révéler pertinent (doc. 7476/14, Bruxelles, 12 mars 2014, p. 49).

D'une manière générale, les résultats d'ensemble du tableau de bord font apparaître des divergences socioéconomiques persistantes, même si elles ne sont pas aussi marquées que l'année précédente. Des différences restent visibles au niveau des taux de chômage (en général et chez les jeunes) et de la proportion de jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation (les "NEET"); en outre, la baisse des revenus des ménages et l'accroissement des inégalités et des taux de pauvreté sont manifestes dans la plupart des États du sud de la zone euro. Au stade actuel, en particulier pour les indicateurs liés au chômage, les écarts ne semblent pourtant pas se creuser davantage, même s'il reste à déterminer dans quelle mesure les tendances observées jusqu'à présent sont en train de s'inverser. Les données du tableau de bord sont également analysées dans une ventilation par sexe (dans la mesure du possible, pour tous les indicateurs). Dans plusieurs États membres, les hausses du taux de chômage – à la fois pour la population en âge de travailler et pour les jeunes – ont tout particulièrement touché les femmes, alors que dans d'autres pays, ce sont les travailleurs de sexe masculin qui ont été le plus affectés par les effets de la crise.

L'analyse par pays montre que plusieurs États membres sont confrontés à des défis à la fois sur le plan social et en matière d'emploi, alors qu'ils affichent des évolutions et des écarts historiques par rapport à la moyenne de l'UE. C'est en Italie et en Roumanie que la situation est la plus inquiétante, tant au niveau des indicateurs de l'emploi que des indicateurs sociaux. Ces deux États membres ont accusé une évolution négative pour tous les aspects de ces indicateurs, alors qu'ils étaient déjà en difficulté au départ. Les indicateurs de l'emploi de la Grèce, de l'Espagne et du Portugal restent stables ou affichent une amélioration, tandis que les indicateurs sociaux attestent une augmentation de la pauvreté et des inégalités – dont les niveaux étaient déjà élevés – ainsi qu'une baisse du revenu des ménages en termes réels. Dans le cas de Chypre et de la Croatie, la situation sur le front du chômage (des jeunes) s'améliore légèrement ou ne se détériore plus, mais les taux déjà élevés de NEET continuent d'augmenter. À Chypre, l'évolution négative observée sur le marché du travail a entraîné une nouvelle dégradation de la situation sociale. L'amélioration se poursuit en revanche sur le marché du travail en Lituanie (sur deux périodes de référence successives déjà), mais les indicateurs sociaux témoignent d'un accroissement préoccupant de la pauvreté et des inégalités, dont les niveaux se situaient déjà au-dessus de la moyenne de l'UE. Il convient enfin de noter que, pour deux États membres qui avaient jusqu'à présent réussi à protéger leur société contre les effets de la crise, le tableau de bord affiche désormais des signaux alarmants: les Pays-Bas ont ainsi enregistré des hausses du taux de chômage (des jeunes), du taux de NEET et du niveau de l'indicateur de pauvreté, et l'évolution du taux de chômage et du taux de NEET en Finlande est inquiétante.

Niveaux	Variation	Indicateurs de l'emploi			Indicateurs sociaux		
		TC	**TCJ**	**NEET**	**RDBM**	**TRDP**	**Inégalités**
☹	☹	Italie	Belgique, Italie, Roumanie	Croatie, Italie, Chypre, Hongrie, Roumanie	les plus fortes baisses: Grèce, Espagne, Italie, Chypre, Hongrie, Slovénie	Grèce, Espagne, Lituanie, Portugal, Roumanie	Grèce, Espagne, Bulgarie, Italie, Lituanie, Roumanie, Portugal
	-	Grèce, Croatie, Chypre	-	BG, Grèce, Espagne		Italie	
	☺	Espagne, Portugal, Slovaquie	Espagne, Grèce, Croatie, Chypre, Portugal, Slovaquie	-		Lettonie	Lettonie
☺	☹	Luxembourg, Pays-Bas, Finlande	Pays-Bas, Autriche	Belgique, Pays-Bas, Autriche, Finlande		Danemark, Luxembourg, Chypre, Malte, Pays-Bas, Slovénie, Suède	Chypre, Allemagne, Hongrie, Malte, Slovénie

Tableau: Récapitulatif de lecture du tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi[36]

[36] Le tableau donne un aperçu de l'évolution observée en matière sociale et d'emploi dans les États membres dont les niveaux ou tendances enregistrés pour les indicateurs clés pourraient être jugés problématiques. Étant donné que le tableau de bord ne contient pas de seuils pour la détection des écarts par rapport aux tendances et aux niveaux historiques, les cas les plus aigus sont repris. Pour la lecture du tableau de bord, il n'a pas été tenu compte des modifications non significatives dans le cas des indicateurs de risque de pauvreté et d'inégalité.

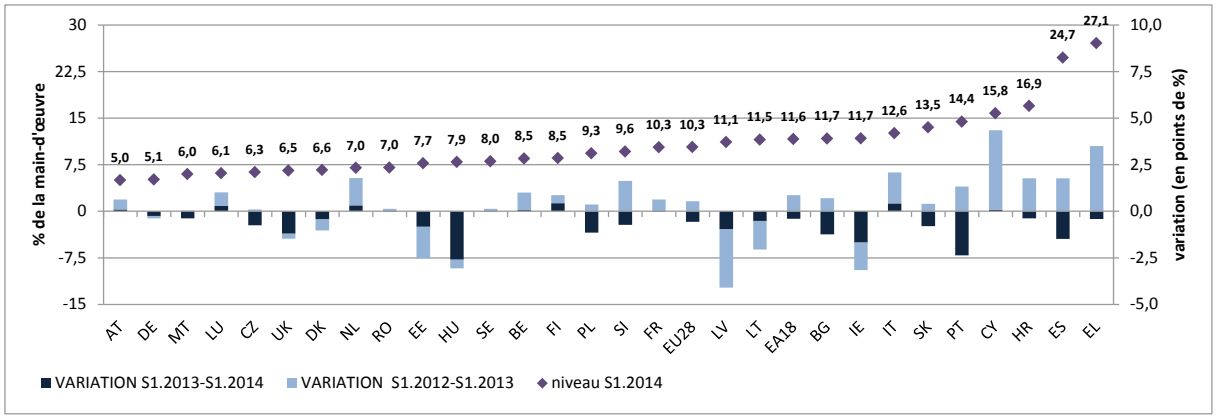
Les défis mis en évidence par le tableau de bord des indicateurs clés en matière sociale et d'emploi devront être pris en compte dans le contexte du semestre européen, en particulier dans les travaux de la Commission concernant les projets de documents de travail des services qui sous-tendent les projets de recommandations par pays et dans la surveillance multilatérale menée au sein du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale. La série d'indicateurs relevant de l'EPM et du SPPM sera entièrement intégrée afin de servir de complément à l'analyse spécifique par pays.

3.2 Résultats de la lecture du tableau de bord par indicateur

3.2.1 Taux de chômage — variation et niveau

D'une manière générale, les hausses spectaculaires du taux de chômage qui ont été observées à travers l'ensemble de l'Union européenne dans l'édition précédente du tableau de bord ont été stoppées. Le taux de chômage au niveau de l'UE–28 a diminué de 0,5 point, donnant à penser à une légère reprise sur le marché du travail. Dans la zone euro, l'amélioration a été plus marginale (recul du chômage de 0,3 point). Toutefois, les écarts entre pays, qui n'avaient cessé de se creuser au cours des années de crise, demeurent profonds et ne montrent aucun signe d'amélioration. L'écart entre les deux pays qui affichent les niveaux les plus bas et les deux pays qui enregistrent les taux les plus hauts reste supérieur à 20 points. Le taux de chômage des femmes demeure plus élevé que celui des hommes (la différence s'établissant respectivement à 0,2 point pour l'UE–28 et à 0,4 point pour la zone euro, au premier semestre 2014).

Graphique I: Taux de chômage – niveau 1er semestre 2014 et variation 1ers semestres 2012-13 et 1ers semestres 2013-14, par pays (tranche d'âge 15-74 ans)



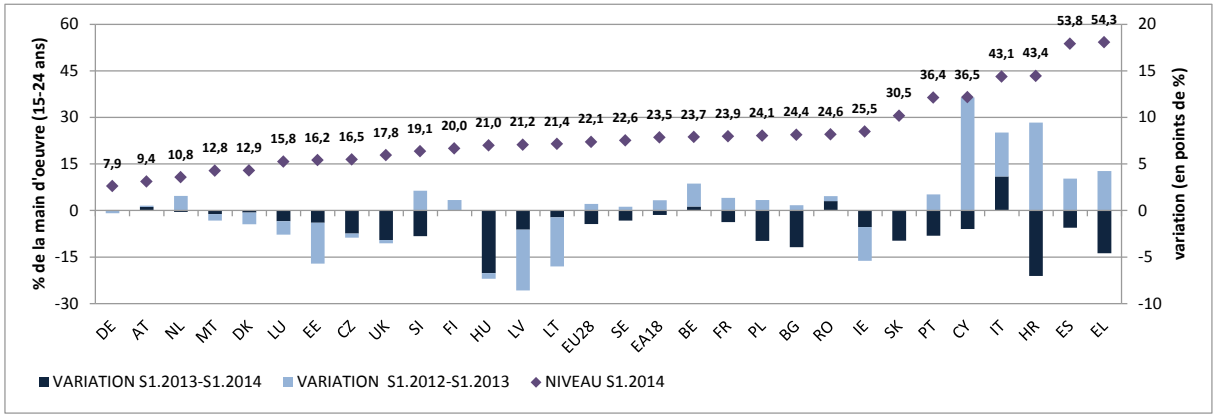
Source: Eurostat, EFT; données corrigées des variations saisonnières (calculs de la DG EMPL); ventilation par niveau au premier semestre 2014

Comme le montrent les chiffres du tableau de bord, le taux de chômage reste à un niveau alarmant (par rapport à la moyenne de l'UE) dans sept États membres (Grèce, Espagne, Croatie, Chypre, Portugal, Slovaquie, Italie). Alors que trois de ces États (Espagne, Portugal et Slovaquie) ont connu des changements positifs substantiels, la situation en Italie est de plus en plus préoccupante, puisque le taux de chômage y a encore augmenté (hausse de 0,5 point sur une période d'un an). Outre les États du sud de l'Europe, un nouveau groupe d'États commence à être confronté à une hausse du chômage. Le Luxembourg, les Pays-Bas et la Finlande restent à des niveaux de chômage relativement faibles, mais le tableau de bord révèle certains développements problématiques du chômage dans les pays qui avaient jusqu'alors assez bien réussi à protéger leur main-d'œuvre tout au long de la crise. La comparaison avec la première édition du tableau de bord montre qu'il ne s'agit pas d'un phénomène tout à fait nouveau, ce qui donne à penser que ces évolutions pourraient se muer en tendances structurelles nécessitant une attention particulière. En ce qui concerne la dimension de genre dans le phénomène du chômage, dans les pays du sud de l'Europe (Espagne, Grèce et Italie), le taux de chômage des femmes demeure supérieur à celui des hommes; la situation est en revanche inversée en Suède, en Finlande, en Irlande et dans les États baltes.

3.2.2 Taux de chômage des jeunes et taux de NEET

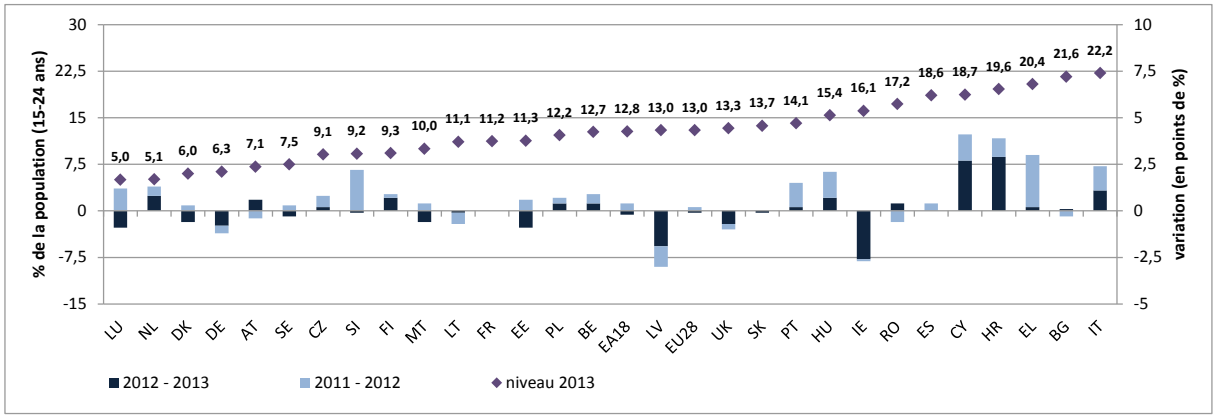
Au cours de la période étudiée, certaines évolutions positives ont pu être observées en ce qui concerne le taux de chômage des jeunes, dans la mesure où les taux moyens ont reculé à la fois dans l'UE (baisse de 1,2 point) et dans la zone euro (diminution de 0,5 point). Alors que la situation dans les pays les moins performants s'est améliorée, les écarts de performance entre États membres restent importants. Pour ce qui est des taux de NEET, les moyennes de l'UE et de la zone euro n'ont que légèrement baissé, et les écarts restent profonds dans l'Union, le niveau élevé des taux de NEET – qui sont principalement observés dans les pays du sud de l'Europe – n'ayant fait qu'empirer au fil des années de crise.

Graphique IIa: Taux de chômage des jeunes – niveau 1er semestre 2014, 1ers semestres 2012-13 et 1ers semestres 2013-14, par pays (tranche d'âge 15-24 ans)



Source: Eurostat, EFT; données corrigées des variations saisionnières (calculs de la DG EMPL); ventilation par niveau au premier semestre 2014

Graphique IIb: Taux de NEET – niveau 2013 et variations 2011-2012 et 2012-2013 (tranche d'âge 15-24 ans)



Source: Eurostat, EFT; ventilation par niveau au premier semestre 2014; Remarque: FR 2013, rupture de série, de sorte qu'aucune donnée sur les variations n'est disponible.

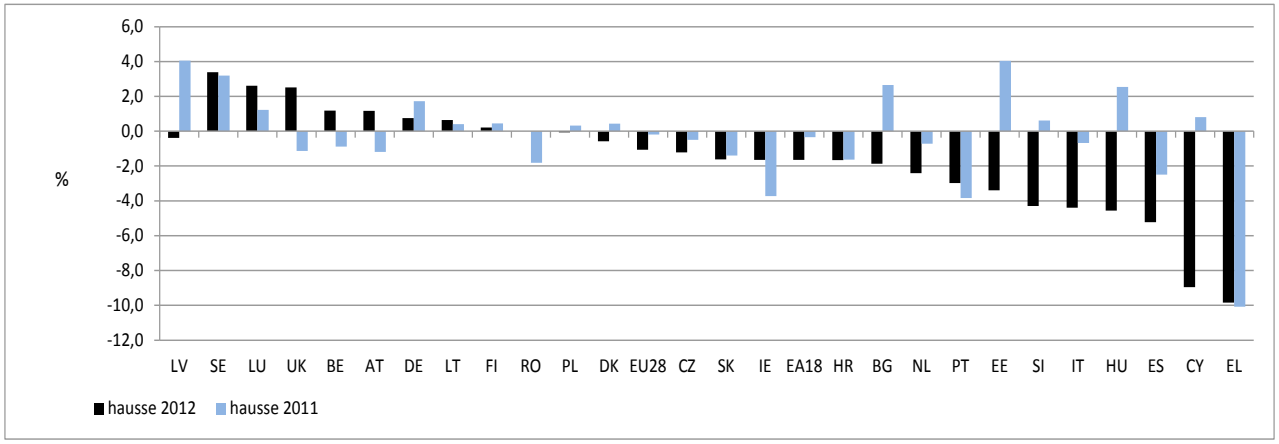
La situation des jeunes sur le marché du travail reste dramatique dans de nombreux États membres; dans sept pays au moins (Grèce, Espagne, Croatie, Italie, Portugal, Chypre et Slovaquie), le taux de chômage est encore supérieur de 8 points à la moyenne de l'UE. En revanche, la plupart de ces pays ont réussi à améliorer la situation des jeunes, à l'exception notable de l'Italie qui continue d'enregistrer une hausse du chômage des jeunes (en progression de 4,1 points). En outre, la Belgique et la Roumanie ont également accusé des hausses du taux de chômage des jeunes, alors que le niveau de celui-ci était déjà assez élevé. Tout comme pour l'évolution du taux de chômage, on observe pour le présent indicateur qu'il existe un groupe de pays (Pays-Bas, Autriche et Finlande) qui affichent des signes de détérioration à partir d'une situation de départ relativement positive.

Si les niveaux du chômage des jeunes n'ont pas énormément augmenté dans leur ensemble, la part des NEET a progressé de manière significative dans près de la moitié des États membres. Les niveaux déjà élevés des taux de NEET en Croatie, en Italie, à Chypre, en Hongrie et en Roumanie se sont encore dégradés, dans une fourchette comprise entre 0,4 et 2,7 points. Une fois encore, c'est en Italie que la situation des NEET est la plus inquiétante, dans la mesure où ce pays affiche le niveau de NEET le plus élevé et qu'il se classe troisième parmi les pays de l'UE qui ont enregistré les plus fortes hausses de ce taux. En revanche, les tendances négatives enregistrées en Grèce ont subi un coup d'arrêt (tout au moins pour la période de référence présente): même si le taux de NEET reste élevé, il n'a pas continué à augmenter. En comparaison avec d'autres indicateurs de l'emploi, plusieurs États membres de la zone euro (Belgique, Pays-Bas, Autriche et Finlande) ont enregistré de moins bons résultats sur leur marché du travail: on y note une hausse récente des taux de NEET, qui restent malgré tout inférieurs à la moyenne de l'UE. Les taux de NEET chez les jeunes femmes les plus préoccupants sont observés en Croatie, à Chypre, en Lituanie et en Hongrie, alors qu'ils atteignent un niveau particulièrement élevé chez les hommes en Grèce, en Croatie, à Chypre et en Finlande.

3.2.3 Évolution réelle du revenu disponible brut des ménages

Les revenus des ménages ont continué à stagner en termes réels ou ont fortement diminué après 2011 dans les pays les plus touchés par la nouvelle détérioration de la situation économique. Les revenus des ménages ont principalement été affectés par la baisse des revenus marchands et l'affaiblissement progressif des effets des transferts sociaux. En outre, le resserrement budgétaire observé dans certains États membres a eu des répercussions sur l'emploi. De plus, les réformes fiscales, les changements apportés aux systèmes de prestations sociales et les baisses de salaires dans la fonction publique ont entraîné une importante diminution des revenus réels des ménages, ce qui peut expliquer l'élargissement des écarts au sein de la zone euro.

Graphique III: Évolution réelle du revenu disponible brut des ménages (RDBM) –croissance en 2012 et 2011



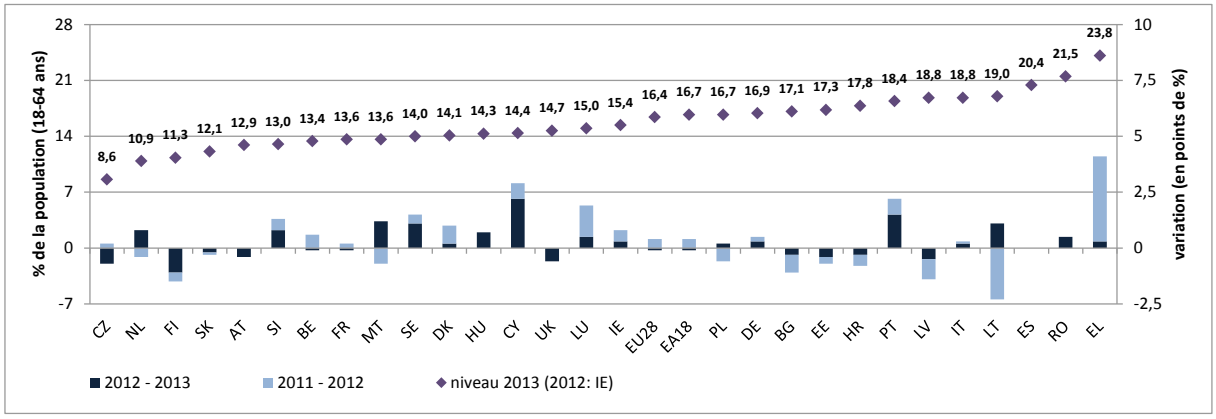
Source: Eurostat, comptes nationaux, calculs de la DG EMPL; ventilation par croissance totale 2012. Remarque: la croissance réelle du RDBM pour l'UE est l'estimation faite par la DG EMPL sur la base des États membres pour lesquels les données trimestrielles sont disponibles. Le RDBM nominal est converti en RDBM réel par déflation au moyen du déflateur (indice des prix) de la dépense de consommation finale des ménages. La croissance réelle du RDBM est une moyenne pondérée de la croissance réelle du RDBM dans les États membres.

L'évolution du revenu disponible brut des ménages en termes réels se caractérise à la fois par des écarts importants et par des divergences croissantes entre États membres. Si l'on examine la situation en 2012, on constate que le revenu disponible brut des ménages a connu une évolution négative très marquée dans pas moins de seize États membres: la Grèce et Chypre ont ainsi enregistré une baisse en glissement annuel de respectivement près de 10 % et de 9 %. Les reculs observés en Grèce, ainsi qu'en Espagne et en Italie, sont également venus s'ajouter à la détérioration déjà détectable dans le cadre de la précédente période de référence. Par ailleurs, il existe à présent un nouveau groupe de pays qui enregistrent une évolution salariale négative depuis 2012, alors que les rémunérations avaient continué à y augmenter jusqu'en 2011, à savoir: Chypre, la Hongrie, la Slovénie, l'Estonie et la Bulgarie.

3.2.4. Taux de risque de pauvreté de la population en âge de travailler — variation et niveau

Les taux de risque de pauvreté de la population en âge de travailler sont en hausse dans de nombreux États membres (voir le graphique IV). Dans de nombreux pays, cette hausse se greffe sur des taux de risque de pauvreté déjà élevés, souvent aggravés par des chutes du seuil de pauvreté au cours de la période concernée.

Graphique IV: Taux de risque de pauvreté de la population en âge de travailler – niveau 2013 et variations 2011-2012 et 2012-2013 (tranche d'âge 18-64 ans)



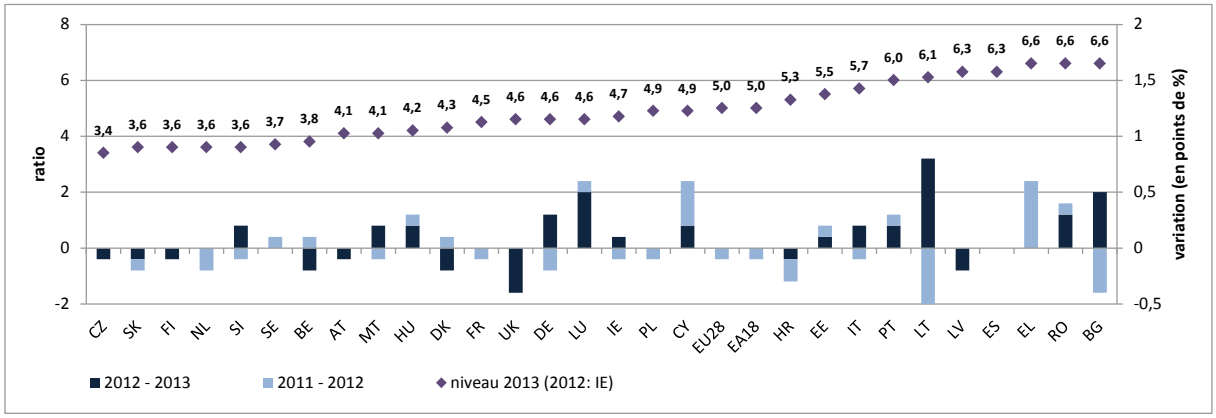
Source: Eurostat, EU-SILC, se référant aux exercices 2010-2012, sauf pour le Royaume-Uni (année de l'enquête) et l'Irlande (12 mois précédant l'enquête). Remarque: ES, rupture de série en 2013, de sorte qu'aucune donnée sur les variations n'est disponible; AT, UK: rupture de série en 2012, de sorte qu'aucune donnée sur les variations 2011-2012 n'est disponible; 2012 (variations 2011-2012 et 2010-2011) pour IE.

Entre 2012 et 2013, les États membres ayant enregistré la plus forte hausse du taux de risque de pauvreté dans leur population en âge de travailler ont été la Grèce, Chypre, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, le Portugal et la Roumanie, tandis que les hausses les plus importantes entre 2011 et 2012 ont été observées en Grèce, au Portugal, en Croatie et en Espagne. Dans la plupart de ces pays, la période prolongée de croissance négative ou presque nulle du PIB, la hausse du chômage de longue durée et l'affaiblissement progressif de l'incidence des transferts sociaux ont renforcé le risque de pauvreté.

3.2.5 Inégalités (ratio S80/S20[37]) — variation et niveau

L'inégalité des revenus s'accroît entre les États membres, notamment dans les pays qui ont connu les plus fortes hausses du chômage (voir graphique V). Dans de nombreux pays, la crise a renforcé les tendances structurelles à la polarisation des salaires et à la segmentation du marché du travail, ce qui – en liaison avec l'abaissement des niveaux de redistribution assurés par les systèmes d'imposition et les prestations sociales – a contribué à creuser les inégalités. Ces augmentations significatives des inégalités sont en rapport avec le niveau élevé du chômage (les hausses les plus fortes concernant le bas de l'échelle sur le marché du travail). Dans certains cas, l'assainissement budgétaire a également joué un rôle[38].

Graphique V: Inégalités (ratio S80/S20) 2013 (*2012) – niveau et variations 2011-2012 et 2012-2013



Source: Eurostat, EU-SILC; se référant aux exercices de référence 2010-2012, sauf pour le Royaume-Uni (année de l'enquête) et l'Irlande (12 mois précédant l'enquête); remarque: ES, rupture de série en 2013, de sorte qu'aucune donnée n'est disponible sur les variations; AT, UK: rupture de série en 2012, de sorte qu'aucune donnée sur les variations 2011-2012 n'est disponible; 2012 (variations 2011-2012 et 2010-2011) pour IE.

37 Rapport entre les revenus des 20 % d'habitants aux revenus les plus élevés et ceux des 20 % aux revenus les plus faibles.

38 Voir le document de travail Euromod n° 2/13.

En matière d'inégalités (ratio S80/S20), on observe des écarts importants et des divergences croissantes entre les États membres. Les données les plus récentes pour l'exercice 2012 (qui est disponible pour un certain nombre d'États membres) montrent que l'inégalité des revenus (mesurée par l'indicateur S80/S20) a augmenté de 0,5 point ou plus entre 2012 et 2013 en Lituanie et en Bulgarie, et qu'elle a affiché des hausses sensibles en Italie, en Roumanie, au Portugal, à Chypre, en Allemagne, en Hongrie, à Malte et en Slovénie. En 2013, l'inégalité des revenus est restée particulièrement élevée en Bulgarie, en Grèce, en Espagne, en Lituanie, en Lettonie, au Portugal et en Roumanie, où le revenu global des 20 % d'habitants aux revenus les plus élevés est six fois supérieur à celui des 20 % aux revenus les plus faibles.