

La lutte contre le chômage

RÉSUMÉ

L'Union européenne a commencé à lutter contre le chômage dès le début des années 50, en promouvant depuis lors un niveau d'emploi élevé. Avec la crise financière et économique de 2008 et l'augmentation des taux de chômage qui s'en est suivie dans l'ensemble des États membres de l'Union, la lutte contre le chômage a été placée en tête des priorités européennes. Dans sa stratégie «Europe 2020», la Commission européenne s'est fixé l'objectif de parvenir à un taux d'emploi de 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans d'ici 2020.

Les conditions du marché du travail de l'Union se sont considérablement améliorées ces dernières années et la plupart des indicateurs du marché du travail progressent de façon régulière. Depuis la mi-2013, le taux de chômage ne cesse de diminuer, et l'Union européenne est revenue à son niveau d'avant la crise (6,5 % en février 2019). Malgré la reprise de la croissance économique et son incidence positive sur le marché du travail, l'Union européenne doit encore faire face à des défis en matière de chômage, notamment en ce qui concerne les disparités entre les États membres, le chômage des jeunes et le chômage de longue durée.

Depuis 2014, l'Union déploie des efforts dans un certain nombre de domaines, y compris pour aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, pour lutter contre le chômage de longue durée, améliorer les compétences et faciliter la mobilité des travailleurs au sein de l'Union.

L'amélioration des indicateurs du marché du travail se reflète dans la meilleure appréciation qu'ont les citoyens de la contribution de l'Union à la lutte contre le chômage, mais il existe toujours une très forte demande en vue d'une intervention encore plus poussée de l'Union dans ce domaine d'action (76 % des citoyens de l'Union).

À l'avenir, une nouvelle législation ou une législation mise à jour sur l'emploi pourrait moderniser le travail afin de contribuer à l'adapter au monde numérique, de soutenir des transitions durables du chômage vers l'emploi et entre deux emplois, d'accroître la mobilité des travailleurs et d'instaurer une coordination plus étroite entre les politiques économiques et sociales.

La présente note d'information est une révision d'un document publié avant les élections européennes de 2019.



Contenu du briefing

- État des lieux
- Attentes des citoyens concernant l'action de l'Union
- Le cadre européen
- Résultats obtenus pendant la législature de 2014-2019
- Perspectives d'avenir

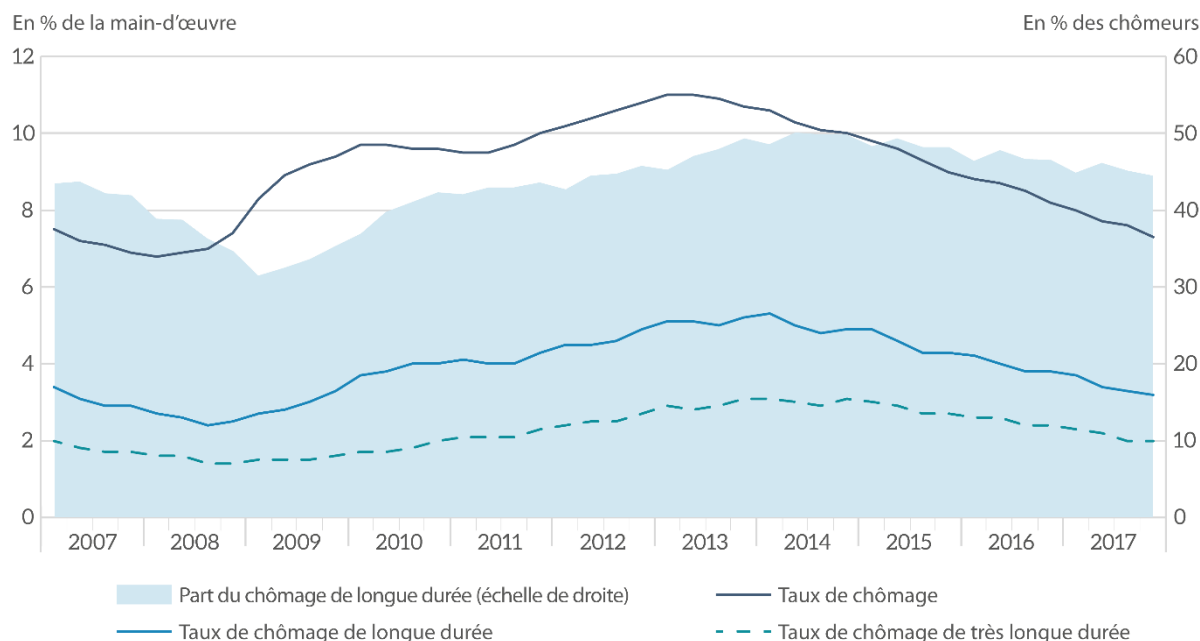
État des lieux

Depuis le début de la crise financière et économique de 2008, marquée par l'augmentation des taux de chômage dans l'ensemble des États membres de l'Union, la lutte contre le chômage est passée en tête des priorités européennes. Ces dernières années, cependant, **les conditions du marché du travail de l'Union se sont nettement améliorées** et d'importants progrès ont été effectués vers la réalisation de [l'objectif de taux d'emploi fixé dans la stratégie «Europe 2020»](#) (taux d'emploi de 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans d'ici 2020).

La plupart des indicateurs du marché du travail progressent aussi de façon régulière ([Eurostat](#)):

- depuis la mi-2013, le **taux de chômage** ne cesse de diminuer. En février 2019, il est descendu jusqu'à 6,5 % dans l'Union à 28 (et jusqu'à 7,8 % dans la zone euro), le niveau le plus bas enregistré dans l'Union européenne depuis décembre 2008 (et depuis février 2009 dans la zone euro). Avec cette baisse continue du taux de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans, l'Union est revenue à son niveau d'avant la crise (6,8 % en mars 2008; voir Illustration 1);
- **le chômage de longue durée** est en baisse même s'il reste au-dessus de son niveau d'avant la crise. En 2017, 2,9 % de la population active était au chômage de longue durée, contre 5,1 % en 2013 et 2,6 % en 2008;

Illustration 1 – Chômage et chômage de longue durée dans l'Union à 28



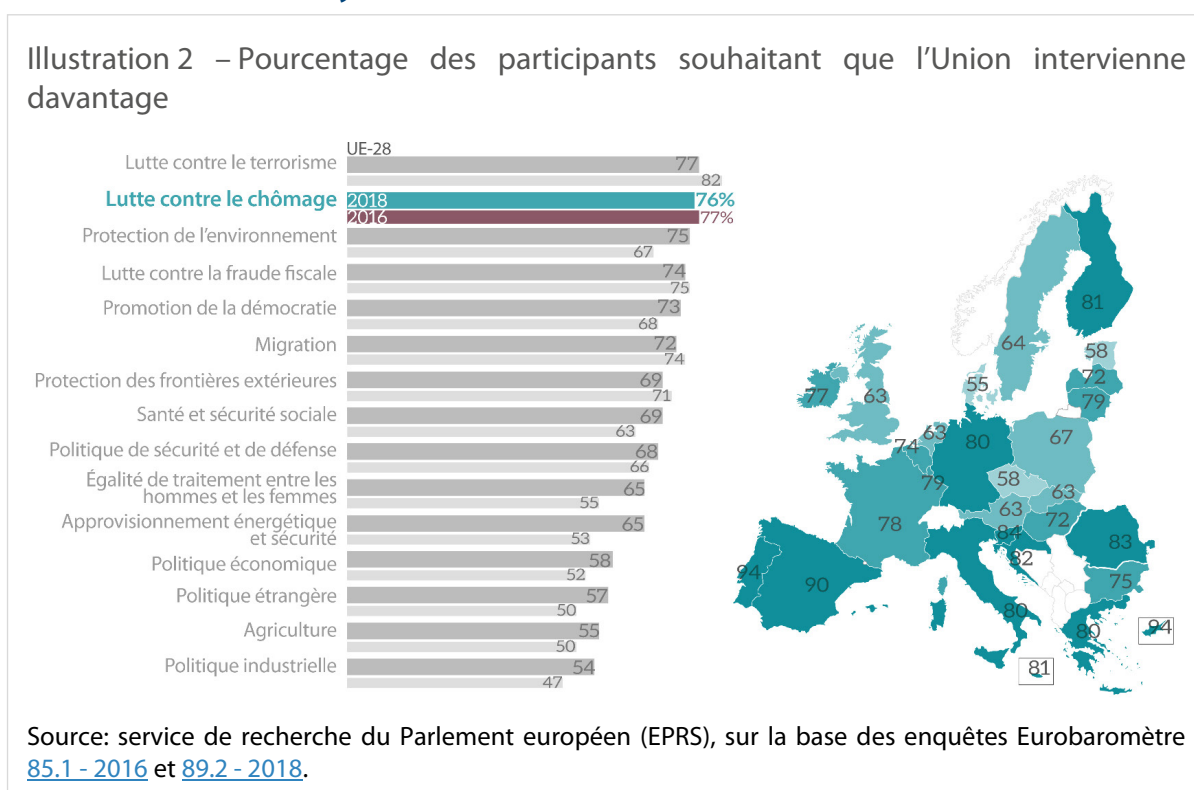
Source: [Commission européenne, 2018](#).

- il est indéniable que la situation du marché du travail en Europe s'est également améliorée pour **les jeunes**. Depuis 2013, le taux de chômage des jeunes a diminué de près de 9 points de pourcentage (pp) dans l'Union à 28 (UE-28), passant d'un niveau record de 23,7 % en 2013 à 18,7 % en 2016, puis à 14,6 % en février 2019 ([Eurostat](#)). Ce taux est inférieur au taux le plus faible enregistré avant la crise (15,1 % au cours du premier trimestre 2008), et le nombre de jeunes sans emploi est descendu à 3,3 millions en février 2019 (contre 4,2 millions en 2008), bien au-dessous du niveau d'avant la crise ([Eurostat](#)).

Malgré la récente amélioration de la situation macroéconomique et son incidence positive sur le marché du travail, l'Union doit encore relever des défis en ce qui concerne le chômage:

- si tous les États membres affichent des améliorations, **des disparités** importantes peuvent être observées entre les pays européens. Le taux de chômage varie de 1,9 % en République tchèque et 3,1 % en Allemagne, à 18,0 % en Grèce (décembre 2018) et 13,9 % en Espagne;
- bien qu'il remonte, le **taux d'emploi des jeunes** est encore inférieur de près de quatre points de pourcentage au niveau d'avant la crise. En outre, la lutte contre le chômage des jeunes reste une priorité dans certains pays. Si les taux les plus faibles ont été observés en République tchèque (5,4 %), en Allemagne (5,9 %) et aux Pays-Bas (6,9 %), des taux élevés étaient toujours enregistrés en Grèce (39,6 % en décembre 2018), en Espagne (33,2 %) et en Italie (32,8 %). Outre ceux qui travaillent ou qui cherchent un emploi, une part considérable des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont économiquement inactifs. En 2017, 10,9 % de la population appartenant à cette tranche d'âge ne travaillait pas, et ne suivait ni études ni formation (NEET) au sein de l'Union. Même s'il a chuté par rapport au niveau record de 13,2 % en 2012, ce taux n'est toujours pas inférieur à son niveau d'avant la crise ([Eurostat](#));
- le **chômage de longue durée** (c'est-à-dire la part de la population active sans emploi depuis plus de 12 mois) reste très élevé dans certains États membres et représente encore près de 45 % du chômage total.

Attentes des citoyens concernant l'action de l'Union



Une enquête Eurobaromètre comparative sur les «perceptions et attentes» des citoyens, réalisée pour le Parlement européen en 2016 et en 2018, montre que la part des citoyens de l'Union européenne qui souhaiteraient que cette dernière intervienne davantage dans la lutte contre le chômage a diminué, passant de 77 % en 2016 à 76 % en 2018. Cette légère baisse ne change rien au fait que ce domaine d'action arrive en deuxième position du point de vue de la part de citoyens qui soutiennent une intervention accrue de l'Union.

Malgré certaines différences entre les États membres, les divergences d'opinion sont modérées. Les plus favorables à une intervention accrue de l'Union dans ce domaine sont les Chypriotes, les Portugais (94 % dans les deux cas) et les Espagnols (90 %). Ces niveaux démontrent un soutien public presque unanime en faveur d'une intervention accrue de l'Union dans ce domaine d'action. Les niveaux de soutien les plus faibles sont enregistrés au Danemark (55 %), en République tchèque

Il existe encore un écart important entre les attentes des citoyens de l'Union concernant la participation de l'Union dans la lutte contre le chômage et leur perception de la participation actuelle de l'Union, bien que l'écart ait sensiblement diminué, principalement en raison d'une évaluation plus positive de l'action actuelle de l'Union.

Le cadre européen

Même si la politique de l'emploi demeure principalement du ressort des États membres, la promotion d'un niveau d'emploi élevé a vu le jour en tant qu'objectif clé de l'Union dès les années 50 avec la mise en place de «l'aide à la réadaptation» de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, visant à financer la transition, le chômage technique, la réintégration à la vie professionnelle et la formation professionnelle des travailleurs.

En 1997, dans un contexte de chômage élevé au sein de la plupart des pays européens, un nouveau chapitre consacré à l'**emploi** dans le traité d'Amsterdam a fourni les bases pour l'élaboration de la [stratégie européenne pour l'emploi](#) (SEE) et la création du [Comité de l'emploi](#). Depuis lors, les lignes directrices sur l'emploi sont soumises à la codécision du Parlement européen et du Conseil, après consultation du Comité économique et social européen et du Comité européen des régions (procédure législative ordinaire).

Conformément à la «clause sociale» transversale [[article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne \(traité FUE\)](#)], l'objectif d'un niveau d'emploi élevé doit être pris en compte dans la définition et la mise en œuvre de toutes les politiques et actions de l'Union. Tous les ans, le Conseil européen rédige des lignes directrices que les États membres doivent prendre en compte dans leur politique de l'emploi (articles 145 à 149 du traité FUE). L'Union européenne garantit la libre circulation des travailleurs, et le Parlement européen et le Conseil arrêtent, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires à sa mise en place (articles 45 et 46 du traité FUE).

Dans le **cadre financier pluriannuel** (CFP) de l'Union pour la période 2014-2020, certains Fonds, ou au moins une partie des montants alloués à ces Fonds, peuvent être utilisés pour lutter contre le chômage:

- le [Fonds social européen](#) (FSE) (plus de 86 milliards d'euros pour la période 2014-2020) vise à soutenir la promotion de l'emploi et une mobilité accrue des travailleurs. Un montant supplémentaire de 3,2 milliards d'euros est alloué à l'[initiative pour l'emploi des jeunes](#) (IEJ). L'IEJ reçoit également 3,2 milliards d'euros d'une ligne budgétaire dédiée au soutien de l'emploi des jeunes. En juin 2017, au vu des niveaux élevés et persistants du chômage des jeunes au sein de l'Union, il a été décidé d'accorder aux États membres éligibles un montant supplémentaire de 2,4 milliards d'euros pour la période 2017-2020. Afin de mobiliser plus rapidement les actions de l'IEJ sur le terrain, un financement substantiel a été accordé aux États membres sous la forme d'[un préfinancement](#), qui, en 2015, a été exceptionnellement porté à 30 % de la ligne budgétaire dédiée de l'IEJ;
- le [programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale](#) (EaSI) (919,47 millions d'euros) s'articule autour de trois axes thématiques: le programme Progress (61 % du budget de l'EaSI), le portail EURES (18 %), le microfinancement et l'innovation sociale (21 %). Le programme Progress soutient la modernisation des politiques sociales et de l'emploi. EURES est un réseau coopératif qui facilite la libre circulation des travailleurs. L'axe relatif au microfinancement et à l'innovation sociale facilite l'accès au financement pour les entreprises sociales ou les personnes vulnérables qui souhaitent créer ou développer une microentreprise;
- le [Fonds européen d'ajustement à la mondialisation](#) (FEM) est conçu pour lutter contre le chômage lorsque de grandes entreprises réduisent leur production et/ou leurs effectifs, ou les délocalisent à l'extérieur de l'Union. Le FEM dispose d'un budget annuel maximal de 150 millions d'euros pour la période 2014-2020;

- les produits du [Fonds européen d'investissement](#) (FEI) visant à stimuler la croissance et l'emploi incluent des [actions](#), des [titres de dette](#) et des produits de [microfinancement](#), gérés au sein de programmes-cadres tels que [COSME](#), [EaSI](#) et [Horizon 2020](#). Les produits le plus en lien avec la lutte contre le chômage sont les prêts de microfinancement (jusqu'à 25 000 euros), qui aident les personnes à créer leur propre activité.

Résultats obtenus pendant la législature de 2014-2019

Un certain nombre de stratégies, de mesures et d'initiatives ont été adoptées au cours de la législature écoulée pour lutter contre le chômage au sein de l'Union européenne.

Stratégie européenne pour l'emploi

La [stratégie européenne pour l'emploi](#) (SEE) est un outil important permettant de lutter contre le chômage et de favoriser la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein de l'Union et de ses États membres, grâce la mise en place d'une stratégie coordonnée. Lancée en 1997, la SEE fait désormais partie de la [stratégie Europe 2020](#) et est mise en œuvre dans le cadre du [Semestre européen](#), suivant un processus annuel en quatre étapes:

- la Commission européenne propose des [lignes directrices sur l'emploi](#) (priorités et objectifs communs des politiques d'emploi), qui sont approuvées par les gouvernements nationaux et [adoptées par le Conseil](#);
- un [rapport conjoint sur l'emploi](#) (RCE) est publié par la Commission et adopté par le Conseil;
- les gouvernements nationaux soumettent leurs [programmes nationaux de réforme \(PNR\)](#) à la Commission pour vérifier leur conformité avec la stratégie Europe 2020;
- à partir de l'examen des PNR, la Commission analyse les politiques sociales et économiques des États membres et émet [des recommandations par pays](#).

Chômage des jeunes

En 2014, le [Parlement européen](#) a insisté sur le fait que l'Union européenne ne connaîtrait pas de véritable croissance économique durable tant que les inégalités ne seraient pas réduites, et a rappelé que la réduction du chômage, en particulier chez les jeunes, constitue un préalable essentiel à cet égard. Dans cet esprit, une [série d'initiatives](#) a vu le jour en vue de réduire le chômage des jeunes au sein de l'Union européenne.

- La [garantie pour la jeunesse](#) vise à faire en sorte que tous les États membres offrent aux jeunes de moins de 25 ans un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Son objectif est de permettre aux jeunes de trouver un emploi adapté, ou d'acquérir les qualifications, les compétences et l'expérience pour accroître leurs chances d'en trouver un. Depuis 2014, d'importants investissements de l'Union ont soutenu la constitution de la garantie, notamment au titre du [FSE](#) et de l'[IEJ](#) (8 milliards d'euros au total de 2014 à 2020). Au début de l'année 2018, le Parlement a souligné la nécessité de [transformer l'IEJ](#) en un instrument plus stable et d'améliorer la qualité des offres au titre de l'IEJ et de la garantie.
- Des systèmes d'enseignement et de formation professionnels efficaces, avec une forte composante d'apprentissage par le travail, semblent faciliter le passage des jeunes du système éducatif au marché du travail. Lancée en 2013, l'[Alliance européenne pour l'apprentissage](#) vise à améliorer l'offre et la qualité des apprentissages dans toute l'Union et à changer les mentalités en faveur d'un type de formation centrée sur l'apprentissage. En parallèle, afin que les jeunes puissent acquérir une expérience professionnelle de qualité dans des conditions sûres et équitables ainsi qu'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle, les États membres ont adopté un [cadre de qualité pour les stages](#) (2014).
- La facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre européenne, notamment en sensibilisant les jeunes aux possibilités d'emploi dans d'autres pays de l'Union, constitue une autre initiative importante. [Ton premier emploi EURES](#) (yFEj) est une plateforme qui établit des

correspondances entre les curriculum vitae de jeunes demandeurs d'emploi (âgés de 18 à 35 ans et provenant des 28 pays de l'Union, plus la Norvège et l'Islande, qui souhaitent vivre une expérience professionnelle à l'étranger) et des offres d'emploi ou de stage publiées par des employeurs qui cherchent à recruter de jeunes travailleurs.

- Le nouveau [corps européen de solidarité](#) offre aux jeunes la possibilité de se porter volontaires ou de travailler dans le cadre de projets de solidarité destinés à aider des communautés et des personnes dans toute l'Europe.

Chômage de longue durée

La lutte contre le chômage de longue durée constitue un défi majeur de l'emploi pour la [stratégie en faveur de l'emploi, de la croissance et de l'investissement](#) de la Commission européenne (le «plan Juncker»). Le 15 février 2016, le Conseil a adopté une [recommandation relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail](#). Conformément aux objectifs de la stratégie Europe 2020, cette recommandation vise à accroître les taux de transition vers l'emploi des chômeurs de longue durée, en encourageant les demandeurs d'emploi à s'inscrire auprès d'un service de l'emploi, en évaluant leurs besoins et leurs possibilités de façon individuelle, et en leur proposant un accord d'intégration professionnelle lorsqu'ils atteignent 18 mois de chômage.

- Pour soutenir la mise en œuvre et le suivi des actions entreprises, les États membres et la Commission européenne ont élaboré un cadre d'indicateurs quantitatifs en vue de collecter des données sur cette base. Les [premiers résultats](#) de 2017 ont permis d'établir une cartographie quantitative significative de la situation dans les États membres. Le deuxième cycle de collecte de données, lancé en mars 2018, a introduit un certain nombre de changements de façon à obtenir des données plus fiables et comparables. En parallèle, la Commission a lancé, en 2017, un projet de deux ans au moyen du [réseau transnational pour l'emploi du Fonds social européen](#), qui compte sur la participation d'un certain nombre d'États membres (la Belgique, la Bulgarie, l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, la Croatie, la Lituanie, la Slovaquie et la Finlande). Le projet vise à mettre en place des «dispositifs d'accompagnement des chômeurs de longue durée» sous la forme de boîtes à outils transférables par un échange d'expériences entre les pays.
- En mai 2018, la Commission a lancé une [consultation publique](#) afin de recueillir les points de vue de différents acteurs (pouvoirs publics, pourvoyeurs d'emplois et prestataires de services sociaux, société civile, citoyens, etc.) sur la manière dont le soutien aux chômeurs de longue durée est apporté en réponse à ladite recommandation de 2016. Ses résultats ont été intégrés dans le rapport de la Commission sur la [mise en œuvre de la recommandation du Conseil faisant le bilan des progrès accomplis](#) pour aider les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi (avril 2019).

Réduire le risque de chômage: le développement des compétences

- Dans le contexte de la crise économique et financière de 2008, une [stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois](#) a été lancée en 2010 dans le cadre de la stratégie Europe 2020. L'un des objectifs clés de cette stratégie est d'aider l'Union à atteindre son objectif en matière d'emploi à l'horizon 2020 en luttant contre l'inadéquation des compétences.
- Le 10 juin 2016, la Commission a adopté une [nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe](#) afin d'encourager un vaste éventail de compétences (telles que la lecture, le calcul, le savoir-faire numérique et les connaissances transversales) grâce à des mesures favorisant notamment une meilleure utilisation de toutes les compétences disponibles sur le marché du travail européen et répondant à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs économiques.

Faciliter la mobilité des travailleurs

L'amélioration de la mobilité des travailleurs est un autre moyen de lutter contre le chômage. Le [train de mesures sur la mobilité des travailleurs](#) soutient la mobilité des travailleurs et lutte contre les abus grâce à une révision ciblée de la directive sur le détachement des travailleurs, à un portail EURES renforcé et à une meilleure coordination des systèmes de sécurité sociale.

- Au vu de l'augmentation de la mobilité des travailleurs, l'Union a décidé de renforcer les règles sur [les travailleurs détachés](#). Dans l'objectif d'établir un équilibre entre des conditions de concurrence équitables pour les entreprises, d'une part, et la protection sociale des travailleurs, d'autre part, les nouvelles règles impliquent que la législation du travail du pays d'accueil s'applique aux travailleurs détachés lorsqu'ils atteignent 12 mois de détachement, que les conventions collectives peuvent s'appliquer dans tous les secteurs, et que le principe d'«une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit», s'appliquera aux travailleurs détachés dès le premier jour.
- Le [nouveau portail EURES](#) est devenu un véritable outil européen de placement et de recrutement, fournissant une liste quasi complète des postes vacants et une importante base de curriculum vitae. La plateforme fournit un système automatisé et efficace de mise en correspondance des postes vacants et des curriculum vitae dans l'ensemble des États membres.
- Si la proposition de révision de la réglementation sur la [coordination des systèmes de sécurité sociale](#), que la Commission européenne a présentée, est maintenue au cours de la prochaine législature, elle pourrait aider à rendre les règles plus claires, plus équitables et plus simples à appliquer, afin de faciliter la libre circulation des personnes au sein de l'Union.

Perspectives d'avenir

En perspective du prochain cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027, la Commission européenne a publié, le 30 mai 2018, une [proposition de règlement relatif au Fonds social européen plus \(FSE+\)](#). Dans le même esprit que l'actuel Fonds social européen 2014-2020, le **FSE+** constituera le principal instrument financier pour améliorer la mobilité et les possibilités d'emploi des travailleurs ainsi que renforcer la cohésion sociale, améliorer l'équité sociale et accroître la compétitivité dans toute l'Europe pour la période 2021-2027. Avec un budget prévisionnel de 101,2 milliards d'euros (prix courants), le FSE+ devrait naître de la fusion du Fonds social européen (FSE) existant, de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), du Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), du programme de l'Union pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) ainsi que du programme «Santé» de l'Union. Le nouveau Fonds concentrera les investissements dans trois domaines: l'éducation, l'emploi et l'insertion sociale. En matière d'emploi, la Commission propose de mettre l'accent sur l'accès à l'emploi, la modernisation du marché du travail, la participation des femmes au marché du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les services de garde d'enfants, l'environnement de travail, l'adaptation des travailleurs et le vieillissement actif et en bonne santé. En outre, les États membres affichant un taux moyen de jeunes NEET en 2019 supérieur à celui de l'Union seront tenus de consacrer au moins 10 % de cette part à des mesures de lutte contre le chômage des jeunes.

Le [Fonds européen d'ajustement à la mondialisation \(FEM\)](#) sera révisé pour soutenir de manière plus efficace les travailleurs qui ont perdu leur emploi, en se concentrant sur l'amélioration de leurs compétences et de leur capacité d'insertion professionnelle. Le montant maximal pour la période 2021-2027 serait d'environ 1,6 milliard d'euros (prix courants), une moyenne de 225 millions d'euros par an par rapport au montant actuel de 170 millions d'euros par an.

En vertu des traités, l'Union européenne est compétente pour apporter des réponses aux problématiques mises en évidence ci-dessus. Néanmoins, cette compétence est limitée par le fait que la responsabilité du financement et de la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi

adoptées à l'échelle de l'Union revient aux États membres et, dans certains cas, aux collectivités locales et régionales.

Il est probable que de nouvelles législations soient adoptées, ou que la législation actuelle soit mise à jour, dans les domaines suivants:

- **la modernisation du travail pour l'adapter au monde numérique:** comme dans de nombreux domaines, le passage au numérique, ou la «quatrième révolution industrielle», a fortement influencé le marché du travail, et de nouvelles formes d'emploi sont apparues. En réponse aux nombreux appels du Parlement européen pour une [directive-cadre sur des conditions de travail décentes](#) dans toutes les formes d'emploi et pour une révision de la directive de 1991, afin de tenir compte de l'incidence des [nouvelles formes d'emploi](#) sur les conditions de travail et l'emploi précaire, la Commission a publié, en décembre 2017, une [proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles](#), qui vise à moderniser les obligations existantes en matière d'information des travailleurs sur les conditions de travail, en particulier pour ceux qui exercent des formes d'emploi atypiques. Le Parlement a adopté sa position en première lecture sur cette proposition au mois d'avril 2019. Enfin, le 13 mai 2018, la Commission a présenté une [proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et non salariés](#). L'objectif global est d'[aider](#) les personnes exerçant des formes atypiques d'emploi et de travail indépendant qui, en raison de leur statut, ne sont pas suffisamment couvertes par les régimes de sécurité sociale et sont donc exposées à une plus grande incertitude économique. Le 6 décembre 2018, le Conseil a trouvé un accord politique au sujet de la proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale pour tous, présentée par la Commission. Certains parlements nationaux doivent encore approuver cet accord avant son adoption finale au sein du Conseil. Les États membres se sont engagés à développer leurs plans nationaux d'ici deux ans.
- **le soutien en faveur de transitions durables du chômage vers l'emploi et entre deux emplois:** une bonne coordination entre les politiques d'emploi, d'éducation et de jeunesse est essentielle pour mieux soutenir la transition des jeunes du système éducatif et/ou du chômage vers l'emploi. D'une manière plus générale, il est essentiel pour le fonctionnement futur du marché du travail de garantir des transitions souples entre le chômage et l'emploi ainsi qu'entre deux emplois, comme l'explique le Parlement européen dans sa résolution de juin 2018 sur la [modernisation de l'enseignement dans l'Union européenne](#). De même, la lutte contre le chômage (de longue durée) requiert des [systèmes de prestations de chômage bien conçus](#), combinés à des stratégies d'activation visant à soutenir les transitions des chômeurs de longue durée qui retrouvent un emploi;
- **une mobilité professionnelle accrue:** les [travailleurs européens mobiles](#) représentent seulement 4,1 % de la main-d'œuvre totale de l'Union. La mobilité transfrontière des travailleurs ainsi que les activités transfrontalières des entreprises au sein de l'Union européenne devraient être encouragées. Une nouvelle [Autorité européenne du travail](#) devrait être mise sur pied et démarrer son activité en 2019 et atteindre sa pleine capacité opérationnelle d'ici 2023. L'Autorité européenne du travail devrait veiller à ce que la législation européenne sur la mobilité de la main-d'œuvre soit appliquée d'une manière équitable, simple et efficace et regrouper sept organismes européens existants (y compris EURES) en vue d'améliorer la coordination relative à la mobilité professionnelle. L'Autorité européenne du travail devrait également rassembler des ressources et favoriser des synergies entre les différents aspects de la mobilité des travailleurs.
- **l'instauration d'une coordination plus étroite entre les politiques économiques et sociales:** c'est un élément essentiel de la lutte contre le chômage. Dans le débat actuel sur l'[avenir de l'Europe](#), de nombreux dirigeants de l'Union ont appelé à une coopération accrue entre les États membres sur les aspects sociaux et l'emploi, y compris pour offrir à tous un accès équitable au marché du travail, un système de sécurité sociale équitable et des pensions suffisantes. Ils conviennent que le succès futur de l'Union dépend de la capacité à faire en sorte

que les décisions politiques soient orientées vers une cohésion économique, sociale et politique accrue. Il faudra une meilleure coordination des politiques économiques et sociales. Dans le même esprit, dans sa [résolution du 14 mars 2018 sur le Semestre européen](#), le Parlement européen a souligné que la Commission devrait renforcer le lien entre la coordination économique, l'emploi et la performance sociale. Il a souligné la nécessité d'intégrer les chômeurs de longue durée au marché du travail grâce à des mesures individuelles sur mesure et de se concentrer sur la facilitation de transitions plus souples depuis l'éducation ou le chômage (de longue durée) vers le travail.

PRINCIPALES REFERENCES

- Alfieri, A.-C., [«Youth Employment Initiative»](#), EPRS, Parlement européen, septembre 2017;
Kiss, M., [«Posting of Workers Directive»](#), EPRS, Parlement européen, mai 2018;
Lecerf, M., [«Qui sont les NEET?»](#) EPRS, Parlement européen, mars 2017;
Lecerf, M., [«European Social Fund Plus \(ESF+\) 2021-2027»](#), EPRS, Parlement européen, mars 2019.

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ ET DROITS D'AUTEUR

Ce document a été préparé à l'attention des Membres et du personnel du Parlement européen comme documentation de référence pour les aider dans leur travail parlementaire. Le contenu du document est de la seule responsabilité de l'auteur et les avis qui y sont exprimés ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et information préalable avec envoi d'une copie au Parlement européen.

© Union européenne, 2019.

Crédits photo: © ty / Fotolia.

epers@ep.europa.eu (contact)

www.epers.ep.parl.union.eu (intranet)

www.europarl.europa.eu/thinktank (internet)

<http://epthinktank.eu> (blog)

