Commission européenne

PLAN D'ACTION SUR LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Emploi, affaires sociales et inclusion

Alors que nous nous employons à surmonter la pandémie, que nous préparons les réformes nécessaires et que nous accélérons la double transition écologique et numérique, il est temps, je pense, d'adapter aussi la réglementation sociale. Nous avons besoin d'une réglementation qui assure la solidarité entre les générations. Qui récompense les entrepreneurs soucieux de leurs employés. Qui mette l'accent sur l'emploi et ouvre des opportunités. Qui mette les compétences, l'innovation et la protection sociale sur un pied d'égalité.

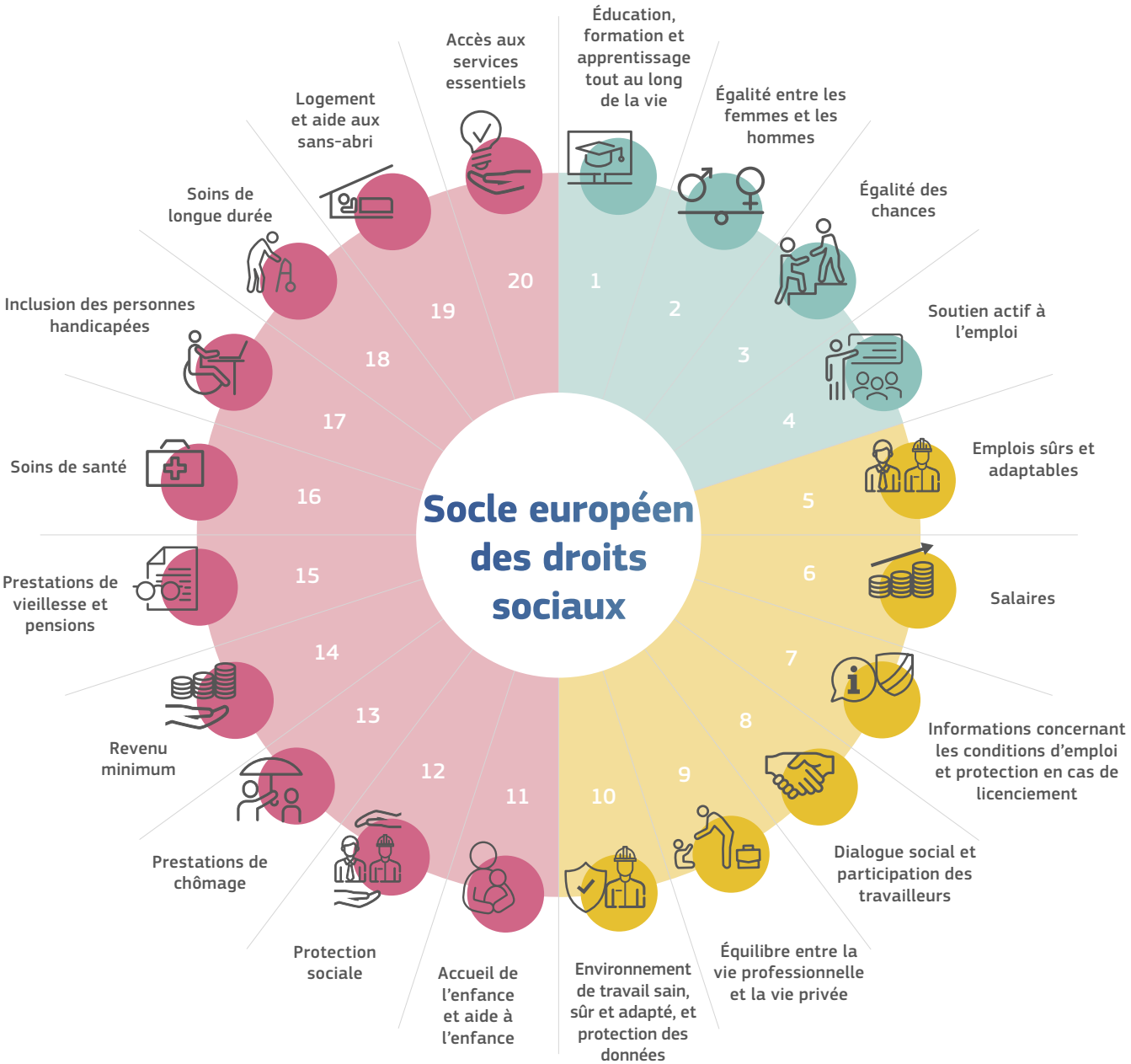
Ursula von der Leyen, présidente de la Commission
(discours au Parlement européen, le 20 janvier 2021)

La transition vers un avenir plus vert, plus équitable et plus inclusif sera synonyme de coûts et de défis à court terme. C'est pourquoi il est si important d'accompagner ce changement et d'aider les communautés et les personnes à s'adapter à ce monde nouveau. Cela suppose de prêter une attention soutenue aux questions sociales. Le socle européen des droits sociaux devrait être mis en œuvre au niveau de l'Union et des États membres, en tenant dûment compte des compétences respectives.

Conseil européen,
Un nouveau programme stratégique de l'UE pour 2019-2024

Le Parlement européen [...] souligne que les progrès vers une Europe sociale durable, équitable et inclusive nécessitent un engagement commun fort, tant pour la réalisation du programme des Nations unies à l'horizon 2030 que pour la mise en œuvre ainsi que la concrétisation des principes et des droits établis dans le socle européen des droits sociaux.

Résolution du Parlement européen sur une Europe sociale forte pour des transitions justes
(17 décembre 2020)


Socle européen des droits sociaux
1
Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie
2
Égalité entre les femmes et les hommes
3
Égalité des chances
4
Soutien actif à l'emploi
5
Emplois sûrs et adaptables
6
Salaires
7
Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement
8
Dialogue social et participation des travailleurs
9
Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
10
Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données
11
Accueil de l'enfance et aide à l'enfance
12
Protection sociale
13
Prestations de chômage
14
Revenu minimum
15
Prestations de vieillesse et pensions
16
Soins de santé
17
Inclusion des personnes handicapées
18
Soins de longue durée
19
Logement et aide aux sans-abri
20
Accès aux services essentiels

©Gettyimages, 2021

Une Europe Sociale Forte pour des transitions et une relance justes

Les gens et leur bien-être sont l'essence d'une Europe sociale forte. L'Europe est l'endroit où l'on trouve les sociétés les plus égalitaires du monde, les normes les plus élevées en matière de conditions de travail et une protection sociale étendue. La durabilité compétitive[1], qui est au cœur de l'économie sociale de marché de l'Europe, concourt à la mise en place d'un modèle de croissance durable et inclusif qui produit les meilleurs résultats pour les citoyens et la planète. C'est sur ce modèle unique qu'est fondée la résilience sociale et économique de l'Europe[2].

Les Européens apprécient ce modèle social et économique unique et s'attendent à ce qu'il offre des possibilités à tous, indépendamment du sexe, de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. L'ambition de l'Union est de concrétiser la promesse d'une prospérité partagée. C'est aussi la promesse du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017.

Le changement climatique, les défis environnementaux, la numérisation, la mondialisation et les évolutions démographiques modifient rapidement notre vie quotidienne. La COVID-19 a exposé l'Europe à d'autres changements radicaux dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de l'économie, des systèmes de protection sociale et de la vie sociale. C'est dans des circonstances de profondes transformations comme celles-ci que notre tissu social est mis à l'épreuve. Les Européens restent légitimement attachés à la promesse d'une économie sociale de marché performante, qui offre des emplois permettant de mener une vie décente et une protection lorsque c'est nécessaire. Neuf Européens sur dix estiment que l'Europe sociale est importante pour eux et qu'elle devrait offrir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, ainsi que des conditions de travail équitables et une protection sociale[3]. Améliorer et adapter notre «réglementation sociale» – promouvoir une économie au service des gens et promouvoir le progrès social – est au cœur de la réponse de l'Europe à ces changements.

La réaction vigoureuse des pouvoirs publics, tant à l'échelon national qu'au niveau de l'UE, contre la pandémie de COVID-19 a permis de limiter ses conséquences sociales

1/ Cf. la communication de la Commission «Stratégie annuelle 2021 pour une croissance durable» [COM(2020) 575 final].

2/ COM(2020) 493 final du 9 septembre 2020.

3/ Eurobaromètre spécial 509 sur les questions sociales, mars 2021.

et sur l'emploi. La solidarité européenne s'est exercée dans une grande unité et de façon coordonnée pour aider les États membres à mettre en place des dispositifs de chômage partiel et des mesures similaires de maintien de l'emploi, de manière à lutter contre le chômage en ces temps d'urgence sanitaire. Cela a contribué à soutenir l'emploi, les revenus et l'économie.

Cette unité, cette coordination et cette solidarité resteront nécessaires dans les années à venir pour rebondir et faire de cette décennie une époque de plus en plus écologique et numérique, au cours de laquelle les Européens pourront prospérer. Même si leur gravité varie, les difficultés à aplanir sont similaires dans tous les États membres. Nous devons nous efforcer d'élaborer une nouvelle «réglementation sociale» qui garantira la solidarité intergénérationnelle et suscitera des opportunités pour tous, récompensera les entrepreneurs qui prennent soin de leurs salariés, se focalisera sur l'emploi et favorisera une amélioration des conditions de vie et de travail, investira dans une éducation, une formation, des compétences et une innovation inclusives et de qualité et garantira à tous une protection sociale adéquate. Il est nécessaire que nous améliorions les droits sociaux et renforcions la dimension sociale européenne dans toutes les politiques de l'Union, comme le prévoient les traités[4]. Cela permettra de faire en sorte que la transition vers la neutralité climatique, la numérisation et l'évolution démographique soient socialement équitables et justes, et de transformer le pacte vert pour l'Europe et la future décennie de la numérisation 2030 en réussites pour tous les Européens.

Les vingt principes du socle européen des droits sociaux sont les balises qui nous guident vers une Europe sociale forte et définissent la vision sur laquelle doit être fondée notre nouvelle «réglementation sociale». Il s'agit d'un ensemble de principes et de droits essentiels pour doter l'Europe du XXIe siècle de marchés du travail et de systèmes de protection sociale qui soient équitables et qui fonctionnent bien. Certains principes réaffirment des droits déjà présents dans l'acquis de l'Union, tandis que d'autres fixent des objectifs clairs sur la voie à suivre pour relever les défis découlant des évolutions sociétales, technologiques et économiques.

La mise en œuvre effective du socle européen des droits sociaux est aujourd'hui plus importante que jamais et dépend largement de la détermination et de l'action des États membres, qui sont responsables au premier chef des politiques en matière d'emploi et de compétences et des politiques sociales.

Les actions à l'échelle de l'Union peuvent compléter les actions nationales et **le présent plan d'action est la contribution de la Commission à la mise en œuvre des principes du socle des droits sociaux,** en harmonie avec les appels lancés par les dirigeants européens[5] et le Parlement européen.

Le plan d'action procède d'une vaste consultation lancée il y a environ un an[6], au cours de laquelle plus d'un millier de contributions ont été reçues de citoyens, d'institutions et d'organismes de l'UE, d'États membres, d'autorités régionales et locales, de partenaires sociaux et d'organisations de la société civile[7]. Le plan d'action énonce une série d'actions de l'Union que la Commission s'est engagée à mener au cours de la mandature actuelle, en s'appuyant sur les nombreuses mesures prises depuis la proclamation du socle européen des droits sociaux à Göteborg[8] . Il propose également trois objectifs européens à atteindre d'ici à 2030, qui contribueront à orienter les politiques et les réformes nationales.

4/ Traité sur l'Union européenne et traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 2016/1.3.2020, cf. art. 3 et art. 9.

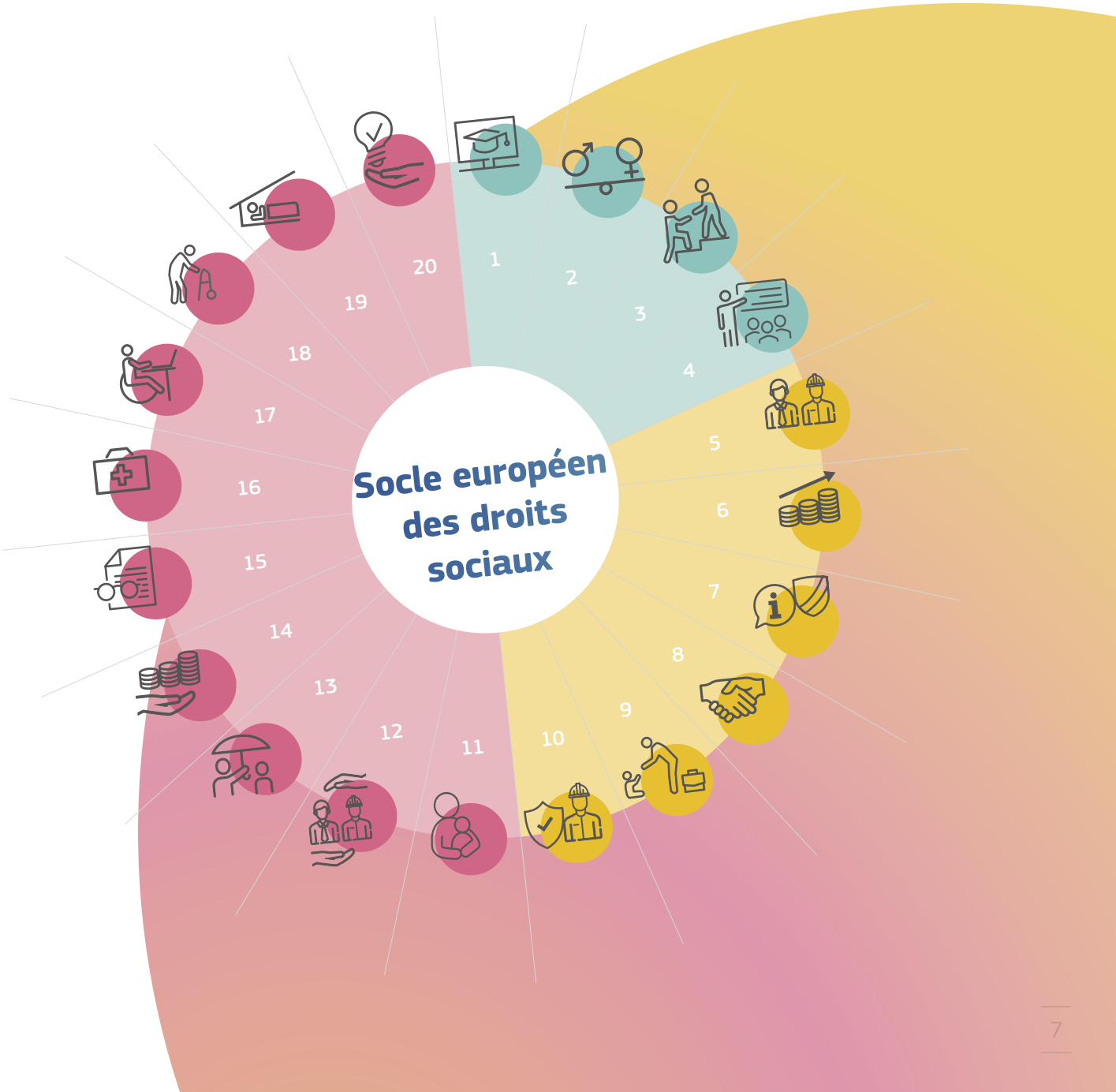
5/ Conseil européen, Un nouveau programme stratégique de l'UE pour 2019-2024, 20 juin 2019.

6/ COM(2020) 14 final du 14 janvier 2020.

7/ Les résultats de la consultation sont exposés dans le document de travail des services de la Commission accompagnant la présente communication [SWD(2021) 46].

8/ Le document de travail des services de la Commission [SWD(2021) 46], qui est joint, et l'annexe 1 de la présente communication décrivent ces mesures.

Le sommet social de Porto, qui se tiendra en mai 2021, sera l'occasion de faire bloc pour renouveler, au plus haut échelon politique, l'engagement de mettre en œuvre le socle des droits sociaux. Le présent plan d'action est la contribution de la Commission au sommet social de Porto. La Commission invite les États membres, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés, tels que les autorités régionales et locales ainsi que la société civile, à s'associer à une initiative collective pour accélérer la mise en œuvre du socle dans leurs domaines de compétence respectifs et transposer promptement ses principes dans la réalité. C'est le préalable d'une Europe sociale forte qui continuera d'être un modèle pour le monde.



©Gettyimages, 2021

Trois objectifs de l'UE pour définir l'ambition à réaliser d'ici à 2030

Une Europe sociale forte est le fondement non seulement de la prospérité et du bien-être de nos citoyens, mais aussi d'une économie compétitive. À cet égard, il sera essentiel de disposer d'une main-d'œuvre innovante, qualifiée, capable de façonner les transitions écologique et numérique et de s'y adapter.

Toutefois, alors que l'Europe entre dans une nouvelle décennie, des progrès doivent encore être accomplis pour atteindre des niveaux élevés d'emploi, de compétences et d'employabilité, et pour consolider les systèmes de protection sociale. En décembre 2020, 16 millions de personnes étaient sans emploi et le chômage des jeunes atteignait un taux de 17,8 %, nettement supérieur au taux de chômage général. Les travailleurs peu qualifiés, faiblement rémunérés et les travailleurs temporaires ont été les premiers à être licenciés en raison de la pandémie de COVID-19. La pandémie a également eu des effets disproportionnés sur la participation des migrants au marché du travail[9]. Même si les compétences sont la clé qui permet aux travailleurs d'accéder aux nouveaux emplois verts et numériques et qui contribue à les protéger contre le chômage, moins de 40 % des adultes suivent chaque année une formation et un trop grand nombre de jeunes n'ont toujours qu'un faible niveau de compétences ou n'atteignent pas le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire[10]. Les femmes, qui, en 2018, gagnaient encore en moyenne 14 % de moins que les hommes, continuent d'assumer la majeure partie des responsabilités familiales dans le ménage et doivent se démener pour entrer et rester sur le marché du travail, ce qui a également des conséquences sur leurs pensions. Avant la pandémie, 91 millions de personnes étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et 22,2 % des enfants vivaient dans des ménages pauvres. Selon les estimations, environ 700 000 personnes dorment chaque nuit dans la rue en Europe.

Étant donné que le chômage et les inégalités devraient augmenter par suite de la pandémie, concentrer nos efforts stratégiques sur la création d'emplois de qualité, le perfectionnement et la reconversion professionnels et la réduction de la pauvreté et de l'exclusion est essentiel pour affecter nos ressources là où elles sont les plus nécessaires.

9/ http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-onim-migrants-and-their-children-e7cbb7de.

10/ Selon l'évaluation PISA de 2018, un jeune Européen sur cinq manque encore de compétences adéquates en lecture, en mathématiques ou en sciences.

La Commission propose trois grands objectifs de l'UE à atteindre au plus tard à la fin de cette décennie dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la protection sociale, conformément aux objectifs de développement durable des Nations unies[11]. Conjointement avec les objectifs inscrits dans les principes du socle des droits sociaux et avec le soutien financier du cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027[12] et de l'instrument de relance NextGenerationEU[13], ces grands objectifs guideront les efforts communs que nous accomplirons pour parvenir à une Europe sociale forte et pour avoir un impact durable. En complément des objectifs politiques audacieux fixés par l'Union pour les transitions écologique et numérique, les objectifs sociaux contribueront à concentrer les efforts stratégiques sur l'obtention de résultats et constitueront une incitation importante aux réformes et aux investissements dans les États membres. Ils peuvent orienter les décisions des pouvoirs publics dans les États membres et leurs régions, y compris les décisions prises dans le contexte des plans nationaux pour la reprise et la résilience élaborés dans le cadre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) conformément aux recommandations par pays[14] pertinentes, ainsi que dans le contexte de la programmation des fonds de la politique de cohésion pour la période 2021-2027. Ils permettront également de mesurer et de suivre les progrès vers la réalisation des ambitions et de l'engagement politique exprimés dans le socle des droits sociaux.

Si la majorité des instruments disponibles pour les atteindre relèvent de la compétence des États membres, les objectifs de l'UE reflètent une ambition commune à l'horizon 2030, à laquelle le présent plan d'action apporte une contribution importante

Au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2030

Au moins

78 %

de la population âgée de 20 à 64 ans **devrait avoir un emploi** d'ici à 2030

Avec un taux d'emploi dans l'Union de 73,1 % en 2019, l'objectif d'un taux d'emploi de 75 % fixé dans la stratégie Europe 2020 a presque été atteint. En dépit des efforts méritoires accomplis par l'Union, la crise de la COVID-19 a interrompu une progression sexennale de l'emploi, dont le taux atteignait 78,3 % pour les hommes et 66,6 % pour les femmes au troisième trimestre de 2020. En fixant un nouveau grand objectif pour 2030, l'Union réaffirme son engagement en faveur d'un taux d'emploi élevé et inclusif. Pour atteindre cet objectif général, l'Europe doit s'efforcer:

- **de réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi** par rapport à 2019. Cette évolution sera essentielle pour progresser sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes et atteindre l'objectif en matière d'emploi pour l'ensemble de la population en âge de travailler;
- **d'accroître l'offre d'éducation et d'accueil formels de la petite enfance,** contribuant ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et favorisant une participation accrue des femmes au marché du travail;
- **de réduire le taux de jeunes âgés de 15 à 29 ans ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) de 12,6 % (en 2019) à 9 %**, notamment en améliorant leurs perspectives d'emploi.

Veiller à ce que les autres groupes sous-représentés – par exemple les personnes âgées, les personnes ayant un faible niveau de compétences, les personnes handicapées, les

11/ Nations unies, «Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030», A/RES/70/1, 21 octobre 2015.

12/ https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_fr.

13/ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_fr#nextgenerationeu.

14/ Règlement (UE) 2021/241 du 12 février 2021.

personnes vivant dans des zones rurales et isolées, les personnes LGBTIQ, les Roms et les autres minorités ethniques ou raciales particulièrement exposées au risque d'exclusion ou de discrimination, ainsi que les personnes issues de l'immigration – participent autant que possible au marché du travail contribuera également à une croissance de l'emploi plus inclusive. Les personnes actuellement rebutées par la recherche active d'un emploi doivent être encouragées à participer au marché du travail pour que celui-ci puisse rebondir rapidement.

Étant donné que la vie active s'allonge dans l'ensemble de l'Union en raison du vieillissement et des réformes des politiques, la notion statistique actuelle de «population en âge de travailler» (de 20 à 64 ans), mérite d'être examinée. La Commission effectuera des analyses et des travaux statistiques en coopération avec les États membres en vue d'ajuster l'indicateur actuel à l'occasion du réexamen du présent plan d'action..

Au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année

Au moins

60 %

des adultes **devraient participer à des activités** de formation chaque année

Dans le contexte de la relance et de la double transition, il est primordial de porter à 60 % le taux de participation des adultes à des formations pour améliorer l'employabilité, stimuler l'innovation, garantir l'équité sociale et combler le déficit de compétences numériques. En 2016, seuls 37 % des adultes participaient à des activités d'apprentissage chaque année. Pour les adultes peu qualifiés, ce taux n'a atteint que 18 %. L'acquisition d'un socle solide de compétences de base et transversales durant l'enseignement et la formation initiaux est un facteur de réussite essentiel pour garantir aux adultes la possibilité d'entreprendre plus tard dans leur vie un perfectionnement ou une reconversion professionnelle, en particulier au sein des groupes défavorisés. En 2019, 10,2 % des jeunes ont quitté l'enseignement et la formation à un niveau ne dépassant pas le premier cycle de l'enseignement secondaire et n'ont plus participé à des activités d'enseignement et de formation. Ces chiffres risquent d'empirer en raison de la crise actuelle. Il convient donc de redoubler d'efforts pour accroître la participation des adultes à la formation et pour améliorer les niveaux de réussite dans l'enseignement et la formation initiaux. En particulier:

- **au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient posséder des compétences numériques de base,** condition préalable à l'inclusion et à la participation au marché du travail et à la société dans une Europe transformée numériquement;
- **le décrochage scolaire devrait encore être réduit** et la participation au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Ces objectifs complètent ceux fixés dans **la stratégie européenne en matière de compétences**[15]**, dans la recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels**[16] **et dans la résolution du Conseil sur l'espace européen de l'éducation**[17].

Le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions en 2030

Le nombre de **personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit** d'au moins

15 millions

en 2030

La pauvreté et l'exclusion sociale ont diminué dans l'Union au cours de la dernière décennie. En 2019, environ 91 millions de personnes (dont 17,9 millions d'enfants âgés de 0 à 17 ans) étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale

15/ COM(2020) 274 final du 1er juillet 2020.

16/ Recommandation C 417/01 du Conseil du 24 novembre 2020.

17/ Recommandation 2021/C 66/01 du Conseil du 22 février 2021.

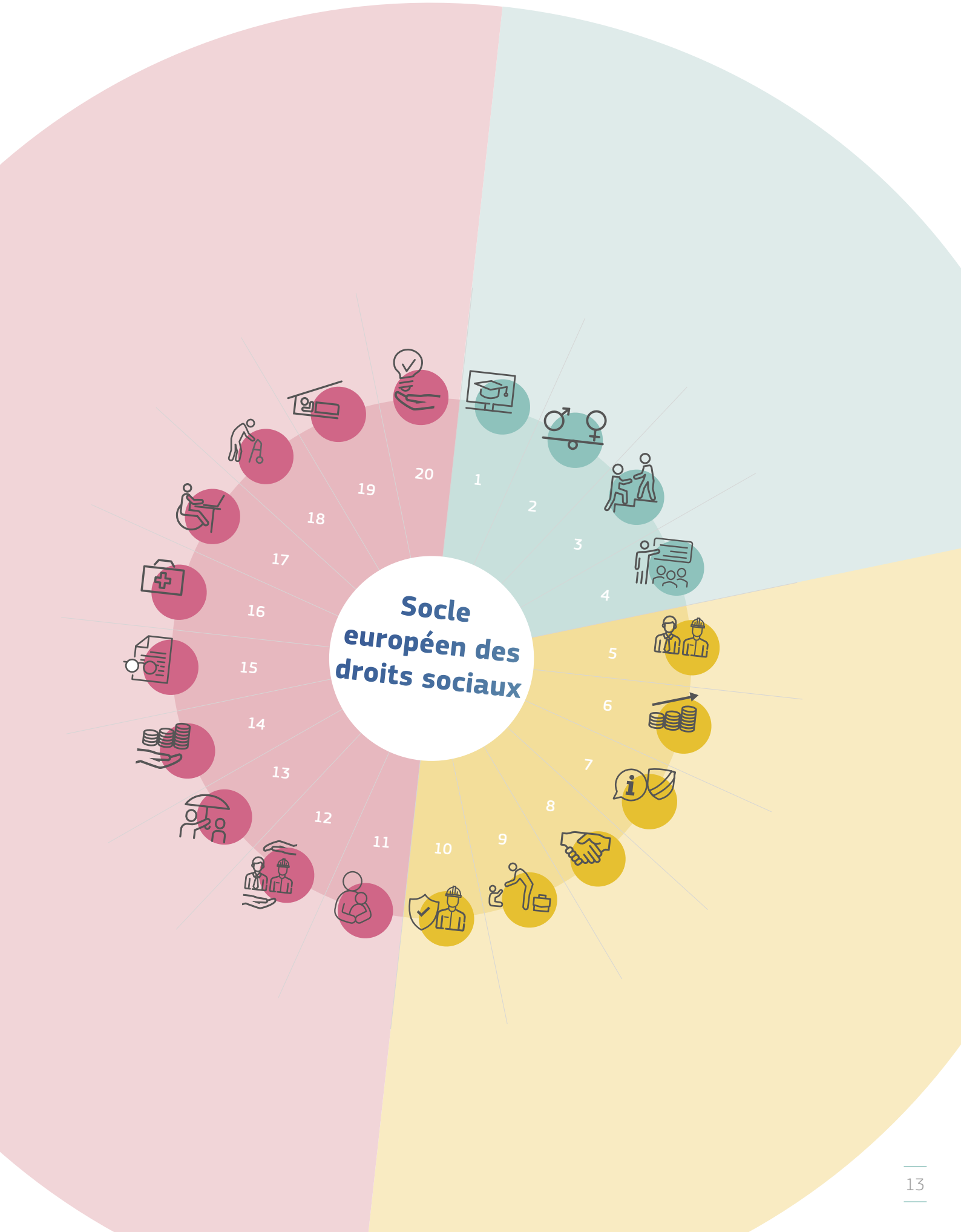
dans l'UE, soit près de 12 millions de moins qu'en 2008, et environ 17 millions de moins qu'en 2012 (la pire année). Quoi qu'il en soit, l'ambitieux objectif social, à savoir une réduction de 20 millions du nombre de personnes exposées, fixé dans la stratégie Europe 2020 n'a pas été atteint. La pandémie de COVID-19 devrait aggraver la situation, entraînant une hausse des niveaux d'insécurité financière, de pauvreté et d'inégalité de revenus à court terme. Sur les 15 millions de personnes à sortir de la pauvreté ou de l'exclusion sociale, au moins 5 millions devraient être des enfants. L'attention portée aux enfants permettra non seulement de leur donner accès à de nouvelles possibilités, mais contribuera aussi à briser le cycle intergénérationnel de la pauvreté, en empêchant qu'ils deviennent des adultes exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et en produisant donc des effets systémiques de longue durée.

Ces trois grands objectifs pour 2030 sont jugés à la fois ambitieux et réalistes. Bien que le niveau d'incertitude lié à la pandémie et à ses conséquences sur nos sociétés et nos économies ne permette pas de prévoir totalement les progrès attendus dans les prochaines années, les objectifs proposés concordent avec les prévisions économiques les plus récentes, l'incidence de la crise de la COVID-19 telle qu'elle ressort des dernières données disponibles et les expériences passées (notamment l'évolution consécutive à la crise financière)[18].

Il est nécessaire de tout faire pour réaliser ces objectifs si l'on veut que l'Europe puisse continuer à jouer un rôle moteur dans la promotion du bien-être des gens. Bien que les progrès soient susceptibles de varier au cours de la période nous séparant de 2030 et d'un État membre à l'autre, les objectifs sont réalisables si, compte tenu de la position de départ de chaque pays, tous les États membres unissent leurs efforts et prennent des mesures pour les atteindre de manière à favoriser une convergence vers le haut et le bien-être. **La Commission invite le Conseil européen à approuver ces trois objectifs. Il invite également les États membres à définir leurs propres objectifs nationaux, afin de contribuer à cet effort commun.**

Ces nouveaux objectifs seront étayés par une révision du tableau de bord social. Le tableau de bord révisé servira à suivre l'évolution et les performances des États membres, ce qui permettra à la Commission de contrôler les progrès réalisés dans la mise en œuvre des principes du socle des droits sociaux dans le cadre de la coordination bien rodée des politiques dans le contexte du Semestre européen.

18/ Insérer des informations détaillées sur les projections, voir le document de travail des services de la Commission [SWD(2021) 46] qui accompagne la présente communication pour une vue d'ensemble.


Socle européen des droits sociaux
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

©GettyImages, 2021

Application des principes du Socle des Droits Sociaux

Depuis la proclamation du socle des droits sociaux au sommet de Göteborg en 2017, des mesures importantes ont déjà été adoptées[19] à l'échelon européen, national, régional ou local grâce à des fonds de l'Union, à l'appui technique et aux orientations fournis dans le cadre du processus du Semestre européen ainsi qu'aux recommandations visant à renforcer la dimension sociale de l'Union[20]. Il est temps à présent de concerter les efforts – en associant tous les niveaux de gouvernance, les partenaires sociaux et d'autres acteurs – pour appliquer intégralement les principes du socle des droits sociaux. Les sections qui suivent sont axées sur les domaines qui nécessitent une attention accrue, non seulement dans le contexte actuel de la relance mais également à plus long terme, afin de construire une Europe sociale plus forte à l'horizon 2030, pour le bien de tous les Européens.

Des emplois pus nombreaux et de meilleure qualité

Création d'emplois dans l'économie réelle

La préservation des emplois et la création de nouvelles perspectives sont aujourd'hui une priorité pour l'Union. Les emplois de qualité sont une source essentielle de revenus, d'objectifs et d'accomplissement, et sont indispensables pour l'inclusion sociale et la participation active à la société. Plus de 14,5 millions d'emplois ont été créés dans l'économie de l'Union entre 2014 et 2019.

19/ *https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en.*

20/ Voir, pour une vue d'ensemble, le document de travail des services de la Commission [SWD(2021) 46] qui accompagne la présente communication et son annexe

Cependant, la crise liée au coronavirus a stoppé cette tendance et de nombreux Européens ont vu leurs moyens de subsistance et leurs perspectives d'emploi menacés.

Dans le cadre de la réaction immédiate à la crise, les mesures prises par l'Union et les États membres ont pu, dans une large mesure, amortir les effets négatifs. Les dispositifs de chômage partiel ont permis de préserver efficacement l'emploi dans le contexte de la pandémie et ils devraient être maintenus, si nécessaire. L'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE)[21] découle des orientations politiques de la Commission et vise à protéger les citoyens européens en cas de chocs extérieurs. Il fournit des prêts pour financer les dispositifs de chômage partiel et des mesures similaires, en particulier pour les travailleurs indépendants. L'Union a émis pour la première fois des obligations sociales européennes pour financer ces prêts, contribuant également à développer le financement social en Europe. À la fin de l'année 2020, un soutien financier total de 90,3 milliards d'EUR en faveur de 18 États membres a été approuvé au titre de cet instrument. Au début du mois de février 2021, 15 pays de l'UE ont reçu quelque 53,5 milliards d'EUR au titre de SURE, et ce montant devrait encore augmenter. Nous évaluerons attentivement l'expérience fructueuse de SURE dans les années à venir.

Toutefois, alors que l'Europe passe de la phase de réaction à la crise à la phase de relance, il est nécessaire d'apporter à la création d'emplois de qualité et à l'emploi un soutien davantage tourné vers l'avenir afin de tracer une trajectoire durable pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 78 % à l'horizon 2030. En raison de la pandémie, de nombreux secteurs ne seront probablement pas en mesure de se redresser totalement avant un certain temps et beaucoup d'entreprises sortiront de cette crise en grandes difficultés financières. Il est impératif de rétablir et de promouvoir un marché unique pleinement opérationnel pour soutenir la relance et maximiser le potentiel de création d'emplois dans l'ensemble des écosystèmes économiques. Dans ce contexte, une approche stratégique est nécessaire pour passer progressivement des mesures d'urgence à des mesures contribuant à la relance. Il importe d'investir dans les ressources humaines pour faciliter les transitions professionnelles vers les secteurs vert et numérique, et de soutenir la restructuration dans les secteurs les plus touchés par la pandémie. Les nouvelles solutions stratégiques devraient comprendre un ensemble cohérent de politiques actives du marché du travail, notamment des mesures d'incitation à l'embauche temporaire et à la transition, de politiques en faveur du développement des compétences et de services de l'emploi améliorés, et utiliser pleinement les fonds de l'Union disponibles. Les mesures peuvent consister, par exemple, à soutenir l'apprentissage et l'entrepreneuriat ou les plans de réemploi destinés à aider les travailleurs exposés au risque de chômage. Il convient d'investir en priorité dans les compétences requises dans les secteurs émergents pour procurer de réelles perspectives d'emploi aux travailleurs menacés de licenciement ou déjà au chômage. **En vue de promouvoir une reprise génératrice d'emplois dans les États membres à l'issue de la crise de la COVID-19, la Commission présente, conjointement avec son plan d'action, une recommandation de la Commission pour un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE)[22], dans laquelle elle fournit des orientations sur la combinaison de mesures stratégiques et les financements disponibles pour promouvoir la création d'emplois et les transitions professionnelles vers des secteurs en expansion, notamment les secteurs numérique et vert.**

21/ Règlement (UE) 2020/672 du Conseil du 19 mai 2020.

22/ C(2021) 1372 du 4 mars 2021.

Dans ce processus de changement, la coopération avec les services de l'emploi et le dialogue entre les partenaires sociaux sont déterminants pour favoriser les restructurations socialement responsables[23]. Le dialogue social, l'information, la consultation et la participation des travailleurs et de leurs représentants à différents niveaux (y compris celui des entreprises et des secteurs) jouent un rôle important pour ce qui est de définir les contours des transitions économiques et d'encourager l'innovation sur le lieu de travail, notamment en vue de la double transition en cours et de l'évolution du monde du travail. Au niveau de l'Union, un cadre complet de directives concernant l'information et la consultation des travailleurs, à l'échelon tant national que transnational[24], établit des règles visant à protéger leurs droits dans les processus de restructuration. Les autorités nationales et les partenaires sociaux sont tenus d'adhérer à ces règles. Des modalités spécifiques visant à améliorer la mise en œuvre et l'exécution de ces directives pourraient être envisagées. Les investissements dans la modernisation des services publics de l'emploi (SPE), y compris au moyen de mesures éligibles au titre de la FRR et des fonds de cohésion, peuvent accroître la capacité de ces services à faire face à des niveaux de chômage plus élevés au lendemain de la pandémie et permettre de soutenir un flux accru de travailleurs entre les secteurs.

Une attention particulière doit être accordée aux jeunes et aux personnes peu qualifiées, plus vulnérables aux fluctuations du marché du travail. Ils nécessitent un soutien supplémentaire pour les raisons suivantes: beaucoup d'entre eux travaillaient dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, comme le tourisme; certains, après avoir terminé leurs études, ont eu moins de chances de faire leur entrée sur le marché du travail; et d'autres ont dû interrompre leurs études ou leur formation et n'ont pas pu obtenir leurs qualifications comme prévu. La garantie renforcée pour la jeunesse[25] fournit des orientations en vue d'une intégration stable sur le marché du travail en mettant l'accent sur les emplois de qualité. Elle sera financée par NextGenerationEU et le CFP, principalement grâce au Fonds social européen plus (FSE +), et bénéficiera d'un soutien au titre de la FRR pour les mesures éligibles. La Commission invite une nouvelle fois les États membres à consacrer au moins 22 milliards d'EUR à l'aide à l'emploi des jeunes[26]. Les formations ou les stages permettent d'acquérir une expérience pratique et directe, ce qui facilite utilement l'accès des jeunes au marché du travail. Cependant, cet objectif ne peut être atteint que si les formations sont de bonne qualité et garantissent des conditions de travail équitables.

Le soutien à l'emploi et aux travailleurs ne peut porter ses fruits sans le soutien aux entreprises et aux entrepreneurs. Le dynamisme de l'industrie reste capital pour la prospérité future de l'Europe et la création d'emplois. L'industrie européenne emploie quelque 35 millions de personnes et des millions d'autres emplois en dépendent indirectement. En lançant sa nouvelle stratégie industrielle[27] et le plan d'action pour une économie circulaire[28] en mars 2020, la Commission a jeté les bases d'une politique industrielle qui stimule les écosystèmes industriels innovants et compétitifs. Nos ambitions demeurent inchangées et nous devons accélérer la reprise. La stratégie sera mise à jour pour pouvoir continuer de garantir l'avantage concurrentiel et la résilience de l'Europe, de sorte que l'industrie puisse être le moteur des transformations verte et numérique.

Le rôle des petites et moyennes entreprises (PME) dans une reprise génératrice d'emplois est également déterminant[29]. Juste avant la pandémie,

23/ *https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=fr.*

24/ Directives 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE, 2001/86 CE.

25/ Recommandation (C 372/01) du Conseil du 30 octobre 2020.

26/ COM(2020) 276 final du 1er juillet 2020.

27/ COM(2020) 102 final du 10 mars 2020.

28/ COM(2020) 98 final du 11 mars 2020.

29/ COM(2020) 103 final du 10 mars 2020.

50 % des PME employant au moins dix salariés avaient augmenté leur taux d'emploi au cours des trois années précédentes et 44 % projetaient d'accroître leurs effectifs. Celles qui avaient innové étaient plus susceptibles d'augmenter leur taux d'emploi que les autres. Le secteur des services, où les PME sont largement dominantes, représente, à lui seul, environ 70 % du produit intérieur brut (PIB) et de l'emploi de l'UE et est à l'origine de la plupart des créations d'emplois. Le secteur de la santé et de l'aide sociale, dont le potentiel de croissance est estimé à 8 millions de créations d'emplois dans les dix prochaines années, en est un exemple. Les femmes sont surreprésentées dans cette partie de la main-d'œuvre qui fournit des soins tant formels qu'informels (et non rémunérés). Particulièrement touchés par la pandémie, les petites entreprises et les travailleurs indépendants ont éprouvé de grandes difficultés à rester à flot. Il est donc primordial de renforcer le soutien apporté aux PME et à l'entrepreneuriat, notamment l'entrepreneuriat féminin, pour les aider à rétablir leurs activités et encourager les jeunes entreprises innovantes à prendre leur essor pendant la phase de relance de l'UE.

De nouvelles perspectives découleront également de l'économie sociale, qui crée des emplois tout en relevant de grands défis sociétaux dans un large éventail de secteurs, souvent grâce à l'innovation sociale. L'emploi rémunéré dans l'économie sociale varie de moins de 1 % à 10 % de la main-d'œuvre totale dans l'ensemble des États membres, ce qui révèle un important potentiel économique inexploité.

La Commission:

- réexaminera, en 2022, la recommandation du Conseil relative au **cadre de qualité pour les stages,** notamment en ce qui concerne les conditions de travail;
- mettra à jour la nouvelle **stratégie industrielle pour l'Europe** au deuxième trimestre 2021, en s'appuyant sur la mise en œuvre de la stratégie industrielle de 2020 et sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19;
- adoptera un **plan d'action sur l'économie sociale** au quatrième trimestre 2021 et exploitera le potentiel de l'économie sociale pour créer des emplois de qualité et contribuer à une croissance équitable, durable et inclusive;
- évaluera **l'expérience de l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE).**

La Commission encourage:

- les États membres à définir et à mettre en œuvre des trains de mesures cohérents favorisant un **soutien actif et efficace à l'emploi (EASE)** à l'issue de la crise de la COVID-19, en tirant parti de tous les fonds de l'Union disponibles à cette fin;
- les États membres à mettre en œuvre la **garantie renforcée pour la jeunesse** en se concentrant particulièrement sur les offres de qualité qui favorisent une intégration stable sur le marché du travail, grâce au soutien financier de l'UE;
- les autorités nationales et les partenaires sociaux à veiller à ce que **les travailleurs soient informés et consultés pendant les processus de restructuration** comme l'exigent les règles de l'UE, et à encourager la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise en vue de favoriser l'innovation sur le lieu de travail;

- les autorités nationales, régionales et locales à soutenir l'entrepreneuriat, notamment l'entrepreneuriat féminin, et à contribuer à la création d'un environnement propice à la numérisation, à la durabilité et à la résilience des PME;
- les autorités nationales, régionales et locales, conjointement avec l'industrie, y compris les PME, les partenaires sociaux et les chercheurs, à contribuer aux travaux de la Commission sur les **écosystèmes industriels,** en mettant l'accent sur la collaboration transfrontière et entre les écosystèmes, notamment par l'intermédiaire du Forum industriel[30].

Adapter les normes de travail à l'avenir du travail

Les conditions de travail dans l'UE sont parmi les meilleures au monde. Le droit de l'Union fixe des exigences minimales concernant les conditions de travail, le temps de travail, la santé et la sécurité au travail et l'égalité de traitement des personnes sans distinction de sexe, de race ou d'origine ethnique, de handicap, de religion ou de convictions, d'âge ou d'orientation sexuelle. Il garantit en outre l'égalité de traitement des travailleurs mobiles avec les ressortissants nationaux en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de tout autre avantage social et fiscal. Cependant, le monde du travail évolue en permanence, notamment en raison de la numérisation. De nouvelles formes d'organisation du travail et de relations de travail apparaissent, porteuses de nouvelles perspectives et de nouveaux défis. Pour atteindre le plein emploi, il faudra non seulement une hausse significative de la participation au marché du travail mais également des conditions de travail adéquates concourant à des emplois de qualité, ce qui constitue une des responsabilités essentielles des employeurs. La fiscalité devrait peser moins sur le travail et davantage sur d'autres sources permettant de créer des conditions plus favorables à l'emploi et en conformité avec les objectifs climatiques et environnementaux, tout en préservant les recettes aux fins d'une protection sociale adéquate.

La pauvreté au travail et les inégalités: un premier défi à relever. Sur les marchés du travail de l'Union, on observe une proportion croissante de professions peu rémunérées et peu qualifiées, ainsi que l'érosion des structures traditionnelles de négociation collective dans certains pays. Afin de surveiller ces tendances, Eurofound continuera de fournir des données probantes sur l'évolution des relations entre les partenaires sociaux et des salaires dans l'ensemble de l'UE, y compris des salaires décents et de la rémunération des travailleurs indépendants.

Il importe de veiller à ce que les emplois soient assortis d'une rémunération adéquate pour garantir des conditions de vie et de travail adéquates aux travailleurs et à leurs familles, ainsi que pour bâtir des économies équitables et résilientes et soutenir une croissance inclusive. Afin de garantir des normes minimales en matière de salaires minimaux adéquats dans l'ensemble de l'Union tout en encourageant la négociation collective, la Commission a présenté, en octobre 2020, une proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats[31], dans le plein respect des traditions nationales et de l'autonomie des partenaires sociaux.

L'estompement des frontières traditionnelles entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants et l'hétérogénéité croissante de la main-d'œuvre indépendante constituent une autre tendance émergente importante. En témoigne l'apparition de travailleurs indépendants vulnérables travaillant via des plateformes dans des conditions précaires. La pandémie a mis en évidence ce phénomène pour les livreurs, notamment en ce qui concerne leur accès

30/ https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_fr

31/ COM(2020) 682 du 28 octobre 2020.

à la protection sociale et les risques pour la santé et la sécurité. La Commission recueille donc actuellement des données sur les conditions de travail des personnes travaillant via des plateformes en particulier. Conformément à l'article 154 du TFUE, la Commission a lancé, en février 2021, une consultation des partenaires sociaux sur les orientations possibles des actions de l'Union[32]. En juin 2020, la Commission a également lancé une initiative[33] visant à faire en sorte que le droit européen de la concurrence ne fasse pas obstacle à l'amélioration des conditions de travail par l'intermédiaire de conventions collectives pour les travailleurs indépendants qui en ont besoin.

L'accélération de la numérisation des lieux de travail met également en lumière des questions liées à la surveillance, à l'utilisation des données et à l'application d'outils de gestion algorithmique. Les systèmes d'intelligence artificielle (IA) sont souvent utilisés pour guider le recrutement, surveiller la charge de travail, définir les taux de rémunération, gérer les carrières ou accroître l'efficacité des processus, ainsi que dans l'exécution de tâches fortement exposées. En répondant aux défis posés par la prise de décision algorithmique, notamment les risques de décisions biaisées, de discrimination et de manque de transparence, il sera possible d'améliorer la confiance dans les systèmes fondés sur l'IA, d'encourager leur utilisation et de protéger les droits fondamentaux.

Le télétravail est devenu la norme pour de nombreux travailleurs en raison de la pandémie et il le restera probablement à long terme. La possibilité de travailler de n'importe quel endroit et à n'importe quel moment a joué un rôle déterminant pour la continuité des activités. Le télétravail offre des possibilités de synergies et présente des gains d'efficacité dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée: la réduction des déplacements, la diminution de la fatigue et la flexibilité accrue dans l'organisation de la vie professionnelle et de la vie privée peuvent entraîner des gains de productivité et avoir une incidence positive sur l'environnement. Dans le même temps, la généralisation du télétravail met en évidence la nécessité de se pencher, par exemple, sur les limites du temps de travail contractuel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ces deux évolutions - numérisation et télétravail - justifient la tenue d'un grand débat politique avec toutes les parties prenantes concernées, notamment les partenaires sociaux. En juin 2020, les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé un accord-cadre autonome sur la numérisation, comprenant une section sur les modalités de connexion et de déconnexion[34]. Le 21 janvier 2021, le Parlement européen a adopté une résolution fondée sur le rapport d'initiative législative sur le droit à la déconnexion[35]. Cette résolution invite la Commission à présenter une proposition de directive relative à des normes et conditions minimales garantissant que les travailleurs peuvent exercer leur droit à la déconnexion. Elle souligne également le rôle fondamental que jouent les partenaires sociaux dans le recensement et la mise en œuvre de mesures concernant le droit à la déconnexion et dans la recherche d'un juste équilibre entre l'exploitation des possibilités offertes par la numérisation sur le lieu de travail et la réponse aux défis qu'elles posent. À cet effet, la résolution du Parlement recommande, dans un premier temps, que les partenaires sociaux adoptent des mesures d'exécution dans un délai de trois ans.

Comme elle l'a indiqué dans ses orientations politiques, la Commission s'est engagée à répondre aux résolutions d'initiative du Parlement européen, sur la base de

32/ C(2021) 1127 final du 24 février 2021.

33/ *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1237* et *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/mex_21_23*

34/ *https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&agreementId=5665*.

35/ *https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.pdf.*

l'article 225 du TFUE, par un acte législatif, dans le plein respect des principes de proportionnalité, de subsidiarité et d'amélioration de la législation. Toute proposition d'acte législatif de la Commission liée au droit à la déconnexion doit faire l'objet, conformément à l'article 154 du TFUE, d'une consultation des partenaires sociaux de l'Union, qui peuvent décider d'agir au moyen d'accords.

La Commission invite les partenaires sociaux à trouver des solutions communes pour relever les défis posés par le télétravail, la numérisation et le droit à la déconnexion. Elle évaluera les pratiques et les règles existantes relatives au droit à la déconnexion et soutiendra de manière proactive les partenaires sociaux dans leurs efforts, en facilitant les discussions et le recensement de bonnes pratiques. Le futur rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail[36] donnera également l'occasion de poursuivre la réflexion sur les conséquences du travail à distance sur le temps de travail.

La Commission:

- présentera, au quatrième trimestre 2021, une **proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes**, à l'issue de la consultation des partenaires sociaux;
- formulera une initiative, au quatrième trimestre 2021, visant à faire en sorte que le **droit de la concurrence de l'UE** ne fasse pas obstacle à la conclusion de conventions collectives pour les (certains) travailleurs indépendants;
- proposera, à la suite du livre blanc sur l'intelligence artificielle, un **règlement de l'UE sur l'IA** au deuxième trimestre 2021, pour l'adoption d'une utilisation fiable de l'IA dans l'économie européenne, y compris sur le lieu de travail pour toutes les formes de travail;
- présentera, en 2022, un rapport sur **la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail;**
- assurera un suivi approprié **de la résolution du Parlement européen** contenant des recommandations à la Commission sur **le droit à la déconnexion.**

La Commission encourage:

- les partenaires sociaux à assurer le suivi de leur **accord-cadre autonome sur la numérisation,** notamment en ce qui concerne les modalités de connexion et de déconnexion, et à étudier: 1) des mesures visant à garantir des conditions de télétravail équitables et 2) des mesures visant à faire en sorte que tous les travailleurs puissent effectivement jouir d'un droit à la déconnexion.

36/ Directive 2003/88/CE du 18 novembre 2003.

Des normes de sécurité et de santé au travail pour un nouveau monde du travail

L'amélioration des normes de sécurité et de santé au travail est non seulement essentielle pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs mais elle est également bénéfique pour la productivité, l'emploi et l'économie en général. Les accidents et maladies liés au travail entraînent une perte annuelle estimée à environ 3,3 % du PIB dans l'Union. Ces dix dernières années, les règles et le cadre politique de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ont contribué à sensiblement améliorer les conditions de travail. Le taux d'incidence des accidents du travail mortels a chuté de près de 30 %.

Le cadre stratégique de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail doit être mis à jour en raison de l'évolution rapide des technologies et de la société. La pandémie a mis en évidence le caractère indispensable de mesures adéquates en matière de santé et de sécurité. L'accélération de la numérisation transforme la notion même d'environnement de travail, la nature et le contenu du travail effectué, les aménagements du temps de travail et les relations sur le lieu de travail. Dans ce contexte, des facteurs de risque psychosociaux et organisationnels peuvent entraîner des niveaux plus élevés de stress lié au travail, des problèmes de santé mentale ainsi que des risques ergonomiques et de sécurité. Cette évolution est particulièrement délicate pour les microentreprises et les PME.

Il est donc essentiel de garantir des environnements professionnels sains et sûrs pour protéger les travailleurs, soutenir la productivité et permettre une reprise économique durable. Le nouveau cadre stratégique de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail définira les grands principes et objectifs d'une action coordonnée des États membres, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes en vue d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

La Commission:

- présentera, au deuxième trimestre 2021, un **nouveau cadre stratégique 2021-2027 en matière de sécurité et de santé au travail,** afin de mettre à jour les normes de protection des travailleurs et de parer aux risques professionnels traditionnels et nouveaux;
- présentera en 2022, sous réserve des résultats de la consultation des partenaires sociaux en cours, des propositions législatives visant à **réduire encore l'exposition des travailleurs aux substances chimiques dangereuses, y compris l'amiante**[37].

La Commission encourage:

- les autorités publiques et les partenaires sociaux à veiller à **l'application et au respect des règles existantes.**

Mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité est au cœur du projet européen. Ces dernières années, la Commission a proposé un programme ambitieux pour une mobilité équitable de la main-d'œuvre. Il incluait la réforme d'EURES[38], le réexamen des règles relatives au détachement des travailleurs[39], la révision des règles de coordination de la sécurité sociale[40], des orientations[41] et de nouvelles règles sociales pour les travailleurs mobiles du transport routier (y compris le détachement des conducteurs)[42], la

37/ À la suite de la consultation des partenaires sociaux, lancée le 17 décembre 2020 [C(2020) 8944 final].

38/ *EURES portal*.

39/ Directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018.

40/ COM(2016) 815 final du 14 décembre 2016.

41/ COM(2020) 789 du 9 décembre 2020

42/ Règlement (UE) 2020/1054 du 15 juillet 2020.

lutte contre le travail non déclaré et la création d'une Autorité européenne du travail (AET)[43]. À présent, l'accent est mis sur la mise en œuvre et l'application intégrales de ces règles. La Commission, conjointement avec l'AET, fournira un soutien aux autorités nationales et aux inspections du travail, par exemple en renforçant les capacités et en communiquant des informations sur les droits et obligations des personnes qui travaillent à l'étranger.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière les conditions de travail précaires de nombreux travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers. Pour un marché intérieur performant, il est essentiel de protéger et d'améliorer les droits et conditions de travail de ces travailleurs tout en veillant à ce que la mobilité de la main-d'œuvre fonctionne sans heurts pour les entreprises et les administrations. Dans son plan d'action à long terme[44], la Commission a défini des étapes en vue d'améliorer la mise en œuvre et le respect des règles, y compris dans le cadre de la mobilité des travailleurs. Elle a adopté des lignes directrices sur la libre circulation des travailleurs[45] et sur les travailleurs saisonniers[46] dans l'Union dans le contexte de l'épidémie de COVID-19. Dans le cadre du suivi, des éléments d'information sur le recours au travail intérimaire, en particulier dans le contexte du travail transfrontière, sont actuellement collectés. La Commission s'en servira pour évaluer la nécessité d'une action législative ou autre au niveau de l'Union, notamment une éventuelle révision de la directive sur le travail intérimaire[47].

La Commission:

- travaillera avec l'Autorité européenne du travail (AET) à la mise en œuvre et à l'application correctes des règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre, au renforcement des capacités pour l'information et les inspections du travail à l'échelon national et à la protection des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers. **En 2024, la Commission évaluera les performances de l'Autorité par rapport à ses objectifs et à ses tâches et, le cas échéant, réexaminera son mandat.**

La Commission encourage:

- le Parlement européen et le Conseil à conclure les négociations sur la r**évision des règles de coordination de la sécurité sociale;**
- les autorités publics et les partenaires sociaux à coopérer pour **protéger les droits des travailleurs mobiles, y compris les travailleurs saisonniers.**

Compétences et égalité

Ouvrir à tous de nouvelles perspectives en investissant dans les compétences et l'éducation

Une main-d'œuvre qualifiée est l'élément moteur d'une économie verte et numérique prospère, dynamisée par des idées et des produits innovants, ainsi que du progrès technologique. Les systèmes d'enseignement et de formation jouent un rôle essentiel en établissant les bases de l'apprentissage tout au long de la vie, de l'employabilité et de la participation à la société. Il importe de continuer à investir dans l'apprentissage car toute perte d'acquis a des conséquences négatives à long terme sur la productivité et la croissance du PIB.

Les transitions écologique et numérique accentuent encore la nécessité

43/ Règlement (UE) 2019/1149 du 20 juin 2019

44/ COM(2020) 94 final du 3 mars 2020.

45/ 2020/C 102 I/03 du 30 mars 2020.

46/ C(2020) 4813 final du 16 juillet 2020.

47/ Directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008.

d'investir de manière continue dans les systèmes d'enseignement et de formation. L'enseignement et la formation initiaux, y compris l'éducation et l'accueil de la petite enfance, posent les fondements de l'acquisition des compétences de base et transversales nécessaires dans des sociétés en mutation rapide; ils constituent également le socle de tout apprentissage et développement de compétences par la suite. Pour garantir aux enfants, aux jeunes et aux adultes l'accès à un enseignement et des formations modernes, un facteur de réussite important est la modernisation des établissements scolaires et des centres de formation professionnelle eux-mêmes. La promotion de la durabilité environnementale commence dès le plus jeune âge. La Commission proposera une recommandation du Conseil[48] destinée à faire en sorte que les questions liées à la biodiversité et aux écosystèmes soient intégrées dans les programmes d'enseignement et de formation. En outre, les initiatives phares de la FRR en lien avec le pacte vert telles que «Monter en puissance», «Rénover» et «Recharger et ravitailler» soutiendront l'acquisition de nouvelles compétences vertes et ouvriront de nouvelles perspectives d'emploi liées aux technologies vertes.

De plus, le plan d'action en matière d'éducation numérique pour la période 2021-2027[49], qui prévoit la création d'un pôle européen d'éducation numérique, vise à soutenir la mise en place d'un écosystème hautement performant pour l'éducation numérique en Europe, de même qu'à renforcer les aptitudes et les compétences numériques pour que tous puissent emboîter le pas de la transformation numérique. Ces objectifs ont encore gagné en importance avec la crise liée à la COVID-19, car les enfants et les jeunes issus de milieux défavorisés ont rencontré des obstacles majeurs pour accéder aux systèmes en ligne d'apprentissage et d'enseignement et de formation continus.

Les établissements d'enseignement supérieur et d'enseignement et de formation professionnels (EFP) veillent à ce que la main-d'œuvre tant actuelle que future dispose des compétences appropriées et soit à même de contribuer à la reprise. L'espace européen de l'éducation, la stratégie en matière de compétences à l'horizon 2020[50], le plan d'action en matière d'éducation numérique et la recommandation du Conseil sur l'EFP en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience[51] aident les États membres à relever ces défis. L'Espace européen de la recherche est également un instrument essentiel pour rendre l'Europe compétitive et durable, ainsi que pour ouvrir de nouvelles possibilités grâce à l'innovation[52].

Afin d'atteindre en 2030 l'objectif de 60 % d'adultes participant chaque année à des activités d'apprentissage, des investissements publics et privés de longue haleine sont nécessaires pour faciliter l'accès à la formation pour les personnes en âge de travailler. Le renforcement des mécanismes de financement de l'UE offre des possibilités sans précédent: le FSE+[53], doté d'un budget de 88 milliards d'EUR[54], restera une source de financement importante dans le domaine des compétences, de l'enseignement et de la formation, et Erasmus+[55], doté d'un budget spécifique de plus de 26 milliards d'EUR[56], contribuera au développement des compétences et aux investissements dans les systèmes d'enseignement et de formation, y compris dans des projets tels que «Universités européennes» et «Centres d'excellence professionnelle». Les États membres pourront également faire appel au Fonds européen de développement régional (FEDER) pour ce qui est des infrastructures et équipements de formation, ainsi qu'à l'instrument d'appui technique[57] pour la mise en place de stratégies inclusives de perfectionnement et de reconversion des adultes, la conception de systèmes de certification et

48/ COM(2020) 625 final du 30 septembre 2020.

49/ Plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027.

50/ COM(2020) 274 final du 1er juillet 2020.

51/ Recommandation 2020/C 417/01 du Conseil du 24 novembre 2020.

52/ COM(2020) 628 final du 30 septembre 2020.

53/ *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_21_225*

54/ Prix de 2018.

55/ *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_2317*

56/ À savoir 24,5 milliards d'EUR en prix courants, auxquels s'ajoute 1,7 milliard d'EUR en prix de 2018.

57/ Règlement (UE) 2021/240 du 10 février 2021.

de validation ainsi que l'encouragement de l'apprentissage continu et de la mobilité auprès des prestataires d'EFP.

La FRR peut aussi, comme l'illustre son initiative phare *«Promouvoir la reconversion et la mise à niveau des compétences»* proposée par la Commission et la recommandation de la Commission concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) présentée parallèlement au présent plan d'action, faciliter les investissements et les réformes dans ce domaine. Il convient en outre d'encourager les entreprises, grandes et petites, à consentir de nouveaux investissements privés. Dans le cadre de la nouvelle stratégie en matière de compétences[58], le pacte pour les compétences lancé en novembre 2020 constitue un modèle de mobilisation commune entre les régions, les secteurs et les chaînes de valeur pour les entreprises soucieuses de développer les compétences des membres de leur personnel. Un groupe d'experts sur l'investissement dans l'enseignement et la formation aidera les États membres à concevoir des modalités de financement efficientes et efficaces.

Donner aux personnes les moyens de participer à l'apprentissage tout au long de leur vie et de leur carrière suppose également de repenser les politiques. Comme l'indique la stratégie 2020 en matière de compétences, les dispositifs tels que les comptes de formation individuels peuvent donner aux Européens la possibilité de piloter leur carrière, tout en libérant les moyens financiers pour la participation à la formation. Associés à des cadres de qualité bien conçus, ainsi qu'à l'orientation et à la validation des compétences, ils peuvent jouer un rôle important. Des instruments innovants tels que les micro-qualifications peuvent faciliter des parcours d'apprentissage souples et aider les travailleurs pendant qu'ils occupent un emploi ou lors de transitions professionnelles. Mettre davantage l'accent sur la formation dans les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux peut améliorer l'accès à des possibilités de formation de qualité sur le lieu de travail, y compris dans le contexte de l'apprentissage.

La reprise en Europe exige également d'attirer de nouveaux talents. Le vieillissement et la diminution de la population européenne exercent une pression structurelle sur le marché du travail, entraînant des pénuries de compétences dans différentes régions et différents secteurs. Comme elle l'a souligné dans son nouveau pacte sur la migration et l'asile[59], la Commission a pour objectif de faire en sorte que le cadre de l'UE sur la migration légale profite aux sociétés et aux économies européennes, en attirant des talents et en facilitant l'admission de travailleurs ayant différents niveaux de compétences dont l'UE a besoin, ainsi que la mobilité intra-UE des travailleurs de pays tiers déjà présents dans l'UE. Le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion favorise, entre autres, les perspectives d'emploi et la reconnaissance des compétences des personnes issues de l'immigration[60].

La Commission:

- proposera, au quatrième trimestre de 2021, un **programme de transformation de l'enseignement supérieur** afin de libérer tout le potentiel des établissements d'enseignement supérieur, dans la perspective d'une reprise axée sur une transition écologique et numérique durable et inclusive;
- proposera, au quatrième trimestre de 2021, une **initiative sur les comptes de formation individuels** visant à lever les obstacles à l'accès à la formation et à donner aux adultes les moyens de gérer les transitions professionnelles;

58/ *https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en*

59/ COM(2020) 609 final du 23 septembre 2020.

60/ COM(2020) 758 final du 24 novembre 2020.

- proposera, au quatrième trimestre de 2021, une **approche européenne des micro-qualifications** destinée à faciliter les parcours de formation souples et les transitions sur le marché du travail;
- proposera, au quatrième trimestre de 2021, un **train de mesures sur les talents et les compétences,** comprenant une révision de la directive sur les résidents de longue durée (directive 2003/109), afin de créer un véritable statut de résident de longue durée dans l'UE, et une révision de la directive sur le permis unique (directive 2011/98) visant à en simplifier et clarifier le champ d'application (y compris les conditions d'admission et de séjour des travailleurs peu et moyennement qualifiés); la Commission présentera aussi, dans ce contexte, les solutions possibles pour la mise en place d'un réservoir européen de talents pour les travailleurs qualifiés de pays tiers.

La Commission encourage:

- les régions et les entreprises, y compris les PME, au sein des écosystèmes industriels et des chaînes de valeur, à coopérer, à partager des informations et à développer une veille stratégique commune sur les besoins en compétences ainsi que des solutions de perfectionnement sur mesure, dans l'esprit du **pacte pour les compétences;**
- les États membres à œuvrer à la mise en œuvre de la politique en matière d'EFP et des objectifs au niveau de l'UE énoncés dans la r**ecommandation du Conseil sur l'EFP,** de même qu'à prendre les mesures adéquates et effectuer les investissements pertinents à cet égard;
- les États membres à élaborer des politiques globales visant à donner à tous **l'accès à un enseignement de qualité** conformément aux recommandations pertinentes du Conseil[61], et à apporter un soutien ciblé aux apprenants défavorisés pour compenser les effets négatifs de la crise.

Construire une Union de l'égalité

Dans notre société et notre économie, la diversité est un atout. La discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est illégale dans l'UE. Pour que l'égalité de traitement et l'égalité d'accès se concrétisent, il faut un cadre juridique efficace, correctement appliqué et modernisé. La Commission prépare actuellement le rapport commun sur l'application de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi[62] et de la directive relative à l'égalité raciale[63] afin de déterminer les bonnes pratiques de mise en œuvre des deux directives et de recenser les principaux défis à venir; elle présentera tout acte législatif éventuellement nécessaire pour remédier aux lacunes. La Commission a également présenté des stratégies ambitieuses pour une Union de l'égalité, grâce auxquelles des synergies seront créées pour que l'égalité des chances soit une réalité pour tous[64].

La lutte contre les stéréotypes et la discrimination dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'enseignement, de la protection sociale, du logement et de la santé nécessite une action volontariste aux niveaux national, régional et local, y compris de la part des partenaires sociaux, des organismes nationaux de promotion de l'égalité, des entreprises et de la société civile. Les fonds de l'UE tels que le FSE+, le FEDER, Europe créative et Erasmus peuvent apporter leur soutien à cet égard. Doté d'un

61/ Recommandation ST/9010/2018/INIT du Conseil du 22 mai 2018, recommandation ST/9009/2018/INIT du Conseil du 22 mai 2018 et recommandation ST/9015/2019/INIT du Conseil du 22 mai 2019.

62/ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000.

63/ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000.

64/ Le plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025 [COM(2020) 565 final] du 18 septembre 2020, le cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms pour la période 2020-2030 [COM(2020) 620 final] du 7 octobre 2020, le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion [COM(2020) 758 final] du 24 novembre 2020 et la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ [COM(2020) 698 final] du 12 novembre 2020

budget global de 1,55 milliard d'EUR, le programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs» contribuera à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, l'égalité de traitement et l'égalité des droits de tous les citoyens, dans la perspective de sociétés plus démocratiques, plus diversifiées et plus ouvertes[65].

Il est particulièrement urgent de s'attaquer aux stéréotypes et à la discrimination fondés sur le sexe. Malgré les progrès accomplis ces dix dernières années, le taux d'emploi et les niveaux de rémunération des femmes restent à la traîne par rapport à ceux des hommes. Les femmes continuent d'être nettement sous-représentées aux postes de décision, en particulier aux postes d'encadrement supérieur et dans les conseils des entreprises. En mettant en œuvre la stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes[66], l'UE continuera de lutter contre la violence fondée sur le genre et les stéréotypes sexistes, d'encourager la participation des femmes aux processus décisionnels et de s'employer à combler les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, de même qu'en matière de rémunération et de retraite. La Commission continuera à militer en faveur de l'adoption de la proposition de directive de 2012 relative à la présence de femmes dans les conseils des entreprises[67]. **Parallèlement au présent plan d'action, la Commission propose une directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations des hommes et des femmes pour un même travail ou un travail de même valeur au moyen de mesures de transparence salariale et de mécanismes de contrôle de l'application des règles**[68]. La Commission recensera en outre les bonnes pratiques en matière d'octroi de points de retraite pour les interruptions de carrière pour raisons familiales dans les régimes de retraite et encouragera l'échange de pratiques entre les États membres, les partenaires sociaux et les parties prenantes en matière de retraites.

Des politiques adéquates favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettent de concilier plus adéquatement l'une et l'autre. En particulier, l'octroi de congés rémunérés peut avoir un effet positif sur le taux d'emploi, en particulier des femmes, et contribuer à réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Le niveau et la conception des prestations parentales, ainsi que la possibilité de partager le congé de manière égale entre les hommes et les femmes, sont également importants dans ce contexte. Dans la droite ligne de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée[69], l'UE continuera de promouvoir un partage équitable des responsabilités familiales et professionnelles.

La disponibilité de structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité à un coût abordable ainsi que de services de soins de longue durée de qualité a une forte incidence positive sur la situation des parents, et en particulier des femmes, en matière d'emploi; elle est aussi un facteur déterminant des écarts entre les sexes en matière de rémunération et de retraite. En moyenne, l'UE a atteint en 2002 l'objectif de Barcelone de 33 % des enfants de moins de 3 ans fréquentant des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance (35,5 % au niveau de l'Union à 27 en 2019) de même que l'objectif de 90 % de places d'accueil pour les enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire (90 % au niveau de l'Union à 27 en 2019). Des écarts importants subsistent car de nombreux États membres n'ont pas atteint ce niveau, en particulier en ce qui concerne les enfants issus de ménages à faibles revenus ou la catégorie des plus jeunes enfants. La révision des objectifs de Barcelone aura pour objectif de favoriser une convergence ascendante entre les États membres et, partant,

65/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491

66/ COM(2020) 152 final du 5 mars 2020.

67/ COM(2012) 614 final du 14 novembre 2012.

68/ COM(2021) 93 final du 4 mars 2021.

69/ Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019.

d'améliorer la participation des femmes au marché du travail.

Les personnes handicapées se heurtent à de sérieux obstacles dans les domaines de l'enseignement, de la formation, de l'emploi, de la protection sociale, du logement et de la santé. Il ressort de l'évaluation de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées[70] que l'UE a contribué de manière significative à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées et à promouvoir leurs droits. Toutefois, dans des domaines tels que la santé, l'emploi, l'enseignement et les compétences, les progrès ont été plus limités ou inégaux. Forte de cette évaluation et soucieuse de renforcer encore l'égalité des chances dans l'UE, **la Commission a adopté, en même temps que le présent plan d'action, une nouvelle stratégie relative aux droits des personnes handicapées pour la période 2021-2030**[71], dans la droite ligne des objectifs de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

La Commission:

- publiera, au premier trimestre de 2021, un **rapport commun sur l'application de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de la directive relative à l'égalité raciale** et présentera, d'ici à 2022, tout acte législatif qui serait nécessaire pour remédier aux éventuelles lacunes, en particulier pour renforcer le rôle des organismes de promotion de l'égalité;
- présentera, en 2022, une r**évision des objectifs de Barcelone** concernant les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance;
- proposera, au quatrième trimestre de 2021, une **législation visant à lutter contre les violences à caractère sexiste à l'égard des femmes,** y compris le harcèlement au travail fondé sur le genre.

La Commission encourage:

- les États membres à faire avancer et à conclure les négociations, au Conseil, sur la proposition de la Commission de la directive horizontale relative à **l'égalité de traitement**[72].
- les États membres à adopter et mettre en œuvre la proposition de **recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms**[73].
- les États membres à transposer la **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** d'ici à août 2022;
- les États membres à faire avancer et à conclure les négociations, au Conseil, sur la proposition de la Commission de directive relative à la présence de femmes dans les conseils des entreprises;
- les États membres à proposer des services d'éducation et d'accueil accessibles à un coût abordable à tous les jeunes enfants dans toute l'Europe, conformément à la **recommandation du Conseil relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance**[74].
- les entreprises à mettre en place des mécanismes de **lutte contre les pratiques discriminatoires** en matière de recrutement, de sélection et de promotion, et à encourager la diversité sur le lieu de travail.

70/ SWD(2020)289 du 20 novembre 2020

71/ COM(2021) 101 final du 3 mars 2021.

72/ COM(2008) 426 final du 2 juillet 2008.

73/ COM(2020) 621 final du 7 juillet 2020.

74/ Recommandation 2019/C 189/02 du Conseil du 22 mai 2019.

Protection et inclusion sociales

Vivre dignement

La promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté sont des valeurs fondamentales de notre mode de vie européen. Si les niveaux de pauvreté ont diminué au cours de la dernière décennie, les inégalités n'ont pas suivi la même tendance. Le niveau de revenus relatif des plus vulnérables ne s'est pas amélioré. La pandémie exacerbe les inégalités, révélant d'éventuelles lacunes dans l'adéquation et la couverture de la protection sociale. Afin d'atteindre **d'ici 2030 l'objectif consistant à réduire d'au moins 15 millions le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale,** il est essentiel d'adopter **une approche intégrée** répondant aux besoins à toutes les étapes de la vie et ciblant les causes profondes de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Briser le cycle intergénérationnel de l'inégalité implique d'abord d'investir dans l'enfance afin de réduire l'écart entre les enfants dans le besoin et ceux qui sont plus avantagés dans leur accès aux services fondamentaux, de favoriser l'égalité des chances pour tous les enfants dans l'Union et d'empêcher que les enfants des familles pauvres ne deviennent des adultes exposés au risque de pauvreté. Des mesures et des investissements nationaux ciblés sont donc nécessaires pour lutter contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale parmi les enfants. La Commission soutient les États membres dans cette démarche en formulant des orientations stratégiques, y compris des recommandations par pays à ce sujet, pour que ces derniers renforcent leur politique sociale et celle de l'emploi, investissent dans les services sociaux et les infrastructures sociales et utilisent au mieux les fonds de l'UE. Dans le cadre de l'espace européen de l'éducation[75], la nouvelle initiative intitulée «Passeport pour la réussite scolaire» contribuera également à dissocier le niveau d'éducation et les performances scolaires du statut socio-économique et culturel.

Pour que personne ne soit laissé de côté, les systèmes de revenu minimum ont un rôle essentiel à jouer. Bien que des régimes de revenu minimum existent dans tous les États membres, leur pertinence, leur couverture, leur utilisation et leur articulation avec les mesures d'activation du marché du travail et les biens et services de soutien, y compris les services sociaux, diffèrent. Dans de nombreux cas, les critères ouvrant droit aux prestations et le niveau de celles-ci mériteraient d'être modernisés.

L'accès à un logement abordable est une préoccupation croissante dans de nombreux États membres, régions ou villes. Le sans-abrisme augmente dans la plupart des États membres. Si les politiques visant à éradiquer ce problème peuvent uniquement être couronnées de succès grâce à une approche locale ou régionale adaptée, de nombreuses parties prenantes ont plaidé[76] en faveur d'une impulsion européenne pour qu'il n'y ait plus de sans-abri dans l'Union d'ici à 2030. En outre, la précarité énergétique touche près de 34 millions d'Européens n'ayant pas les moyens de chauffer leur habitat, ce qui met en évidence le manque d'accès à un logement abordable de qualité pour de nombreuses familles. La mise en œuvre du pacte vert, par l'initiative «Vague de rénovations»[77], la recommandation de la Commission sur la précarité énergétique[78], la future révision de la directive sur l'efficacité énergétique[79] et les orientations et lignes de conduite pour l'action locale de l'Observatoire européen de la précarité énergétique[80], contribuera à réduire la précarité énergétique et à améliorer la qualité des logements, en particulier pour les ménages à revenu moyen ou faible.

Un accès effectif à des services essentiels d'une qualité suffisante, par exemple dans le secteur de l'eau, de l'assainissement, de la santé, de l'énergie,

75/ COM(2020) 625 final du 6 mai 2020.

76/ Résolution du Parlement européen 2020/2802(RSP) du 24 novembre 2020 sur la réduction du taux de sans-abrisme dans l'Union européenne.

77/ COM(2020) 662 final du 17 septembre 2020.

78/ Recommandation (UE) 2020/1563 de la Commission du 14 octobre 2020.

79/ Directive 2012/27/UE du 25 octobre 2012.

80/ *https://www.energypoverty.eu/*

des transports, de la finance et des communications numériques, est déterminant pour garantir l'inclusion sociale et économique. De tels services peuvent également constituer une source importante de création d'emplois. Toutefois, les inégalités liées aux revenus ou à l'âge ainsi que les inégalités territoriales et la pénurie d'infrastructures peuvent rendre difficile l'accès à ces services. Les investissements dans des infrastructures vertes, numériques et sociales, notamment par l'intermédiaire de la politique de cohésion de l'UE, aident à prévenir et à combattre la ségrégation spatiale, et à améliorer l'accès à des services de base de qualité. Les politiques sectorielles et les cadres réglementaires de l'Union concernant les services d'intérêt général, qui englobent les mesures de protection des consommateurs, les pratiques en matière de marchés publics et les obligations de fourniture minimale de services, doivent continuer de soutenir les interventions des États membres et contribuer à améliorer l'accès aux biens et aux services essentiels et leur accessibilité. La Commission analyse actuellement la nécessité de réviser le règlement général d'exemption par catégorie[81] et le guide sur les services d'intérêt économique général.

La Commission:

- proposera, au premier trimestre de l'année 2021, une **stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant** et une **recommandation du Conseil établissant la garantie européenne pour l'enfance** pour que les enfants exposés au risque de pauvreté et d'exclusion sociale bénéficient d'un accès effectif à des services essentiels, tels que la santé et l'éducation;
- proposera, en 2022, une **recommandation du Conseil sur le revenu minimum** recommandation du Conseil sur le revenu minimum
- lancera, au deuxième trimestre de l'année 2021, une **plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme** afin d'aider les États membres, les villes et les prestataires de services à partager leurs bonnes pratiques et à définir des approches efficaces et innovantes;
- lancera, au deuxième trimestre de l'année 2021, **l'initiative en faveur du logement abordable** qui comprendra, à titre de projets pilotes, 100 districts de rénovation;
- présentera, au deuxième trimestre de l'année 2021, des **notes d'orientation sur les marchés publics de l'innovation et les marchés publics socialement responsables;**
- présentera, en 2022, un **rapport de l'UE sur l'accès aux services essentiels.**

La Commission encourage:

- les pouvoirs publics à garantir **l'efficacité et la couverture des filets de protection sociale et l'accès** des personnes dans le besoin **aux services de soutien;**
- les autorités nationales, régionales et locales à davantage intégrer des **critères socialement responsables dans les marchés publics** et à promouvoir leur utilisation, conformément aux prochaines notes d'orientation de la Commission.

Promouvoir la santé et garantir les soins

Les systèmes de santé et de soins de longue durée ont été soumis à des pressions considérables durant la pandémie, ce qui a aggravé des problèmes tels que l'allongement des délais d'attente pour l'octroi des soins de santé, les pénuries structurelles de personnel et les inégalités croissantes en matière de santé.

81/ Règlement (UE) nº 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014.

Des réformes et des investissements dans les systèmes de santé sont nécessaires pour accroître leur résilience et leur capacité de gérer les crises actuelles et futures, renforcer les soins de santé primaires et la santé mentale, améliorer l'accès de tous à des soins de santé de qualité et réduire les inégalités sociales, territoriales et économiques en matière de santé. La Commission soutient les États membres en fournissant des informations fondées sur des données probantes et en partageant les bonnes pratiques visant à consolider les systèmes de santé.

La communication de la Commission sur une Union européenne de la santé[82] porte sur la résilience, l'accessibilité et l'efficacité des systèmes de santé dans l'UE. Les actions prévues amélioreront la capacité des États membres de se préparer et de faire face ensemble aux futures crises sanitaires, et garantiront la disponibilité de fournitures médicales innovantes à un coût abordable. La Commission déploiera également des mesures relatives à l'application de la stratégie pharmaceutique pour l'Europe[83] et du plan européen pour vaincre le cancer[84]. De nouveaux outils statistiques ou de suivi peuvent également contribuer à mieux cartographier les inégalités dans le domaine de la santé, en mettant en évidence le point de vue des patients, et à améliorer l'accès à la santé des personnes les plus vulnérables.

La résilience des soins de longue durée est également mise à l'épreuve. La demande de services de soins devrait augmenter dans une société vieillissante, alors même que l'absence de normes de qualité en la matière et les disparités dans l'accès à des services de qualité, en particulier dans les zones rurales, constituent des problèmes sérieux dans de nombreux États membres. Un rapport commun de la Commission et du comité de la protection sociale, qui sera publié au printemps 2021, décrira comment les systèmes nationaux répondent à ces défis et indiquera les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires doivent être entrepris pour garantir l'égalité d'accès à des soins de longue durée abordables et de qualité dans l'ensemble de l'Union. Le Livre vert sur le vieillissement[85] a été le point de départ d'une consultation visant à recenser les domaines dans lesquels l'action de l'UE peut apporter la plus grande valeur ajoutée. Les réformes et les investissements dans les soins de longue durée fournissent l'occasion de renforcer la solidarité intergénérationnelle, de créer des emplois, de rendre plus sûres les conditions de travail et de vie et d'améliorer l'offre de services de qualité.

La Commission:

- proposera, en 2022, une **initiative sur les soins de longue durée** afin de définir un cadre pour la réforme des politiques qui orientera l'offre de soins de longue durée durables, garantissant aux personnes dans le besoin un meilleur accès à des services de qualité;
- proposera de nouveaux outils pour mieux évaluer les obstacles et les disparités en matière d'accès aux soins de santé (2021-2022);
- proposera, au quatrième trimestre de l'année 2021, **l'espace européen des données de santé** afin de promouvoir l'accès à ces données en vue d'une amélioration des soins de santé, de la recherche et de l'élaboration des politiques, et d'encourager le développement, le déploiement et l'utilisation de services numériques dans la fourniture des soins de santé.

La Commission encourage:

- les États membres à investir dans **le personnel des secteurs de la santé et des soins,** en améliorant leurs conditions de travail et leur accès à la formation;

82/ COM(2020) 724 final du 11 novembre 2020.

83/ COM(2020) 761 final du 25 novembre 2020.

84/ Commission Regulation (EU) No 651/2014 du 17 Juin 2014.

85/ COM(2021) 50 final du 27 janvier 2021.

- les États membres à accélérer la **numérisation de leurs systèmes de santé** et à réduire les inégalités en matière de santé.

Adapter la protection sociale au monde nouveau

Pendant la pandémie, **de nombreux États membres ont étendu la protection sociale** à des catégories de la population qui n'en bénéficiaient pas auparavant. Ces mesures exceptionnelles peuvent être une source d'inspiration pour des réformes structurelles améliorant la protection des chômeurs, des travailleurs atypiques et des travailleurs indépendants – et garantissant à cet effet un financement durable –, conformément à la recommandation du Conseil de 2019 sur l'accès à la protection sociale[86].

Il y a lieu d'entamer une **réflexion plus approfondie sur le financement de la protection sociale,** notamment sur des modèles de financement maintenant la solidarité entre les générations et au sein de celles-ci, pour garantir un accès équitable et durable à la protection sociale du point de vue des catégories de personnes concernées et des risques pris en compte, sans oublier toutefois que les cotisations sociales et les impôts sur le travail peuvent diminuer en raison du rétrécissement de la population en âge de travailler.

La protection sociale transfrontière est une condition préalable au bon fonctionnement du marché intérieur. Les formes traditionnelles ainsi que les nouvelles modalités de la mobilité de la main-d'œuvre facilitées par la numérisation, qui vont du télétravail généralisé par-delà les frontières aux nomades numériques travaillant à distance dans toute l'Union, nécessitent des interactions fluides entre les travailleurs mobiles et les administrations, ne serait-ce aussi que pour réduire les risques d'erreurs et de fraude. Des solutions innovantes, notamment numériques, peuvent faciliter la mobilité physique et virtuelle des citoyens, soutenir la portabilité des droits en matière de sécurité sociale, rendre plus aisée la vérification de la couverture sociale par les administrations de part et d'autre des frontières et résoudre les problèmes d'identification des personnes aux fins de la coordination de la sécurité sociale.

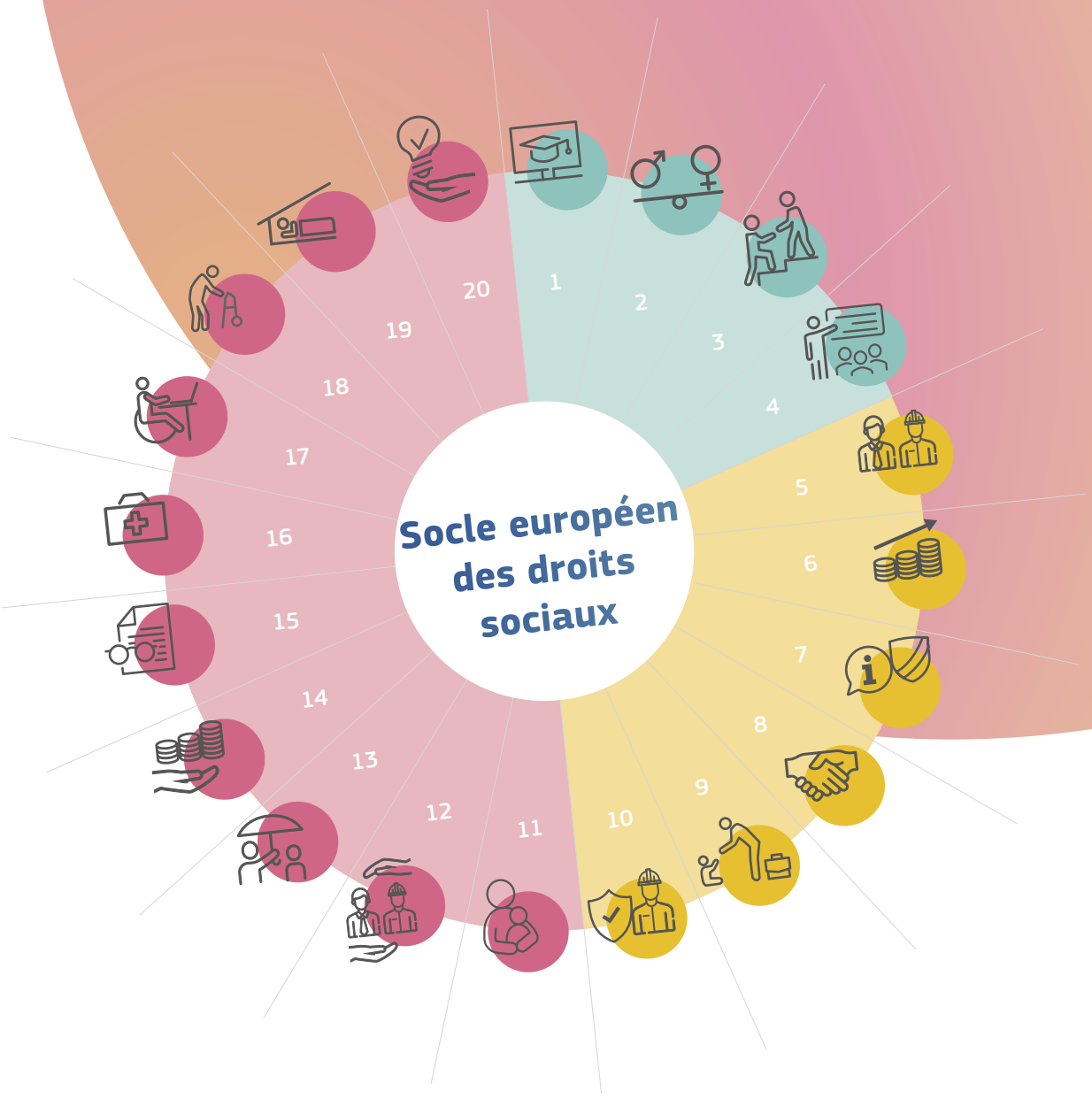
La Commission:

- créera un g**roupe d'experts de haut niveau** qui étudiera l'avenir de l'État-providence, son financement et ses interconnexions avec l'évolution du monde du travail, et présentera un rapport d'ici la fin de l'année 2022;
- lancera un projet pilote qui, de 2021 à 2023, étudiera la possibilité de recourir à une solution numérique visant à faciliter l'interaction entre les citoyens mobiles et les autorités nationales, et à améliorer la portabilité transfrontière des droits en matière de sécurité sociale (**passeport européen de sécurité sociale**), sur la base de l'initiative concernant une identité électronique européenne fiable et sécurisée (deuxième trimestre 2021).

La Commission encourage:

- les États membres à continuer d'étendre l'accès à la protection sociale conformément à la **recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale,** et à présenter, au plus tard le 15 mai 2021, des plans exposant leurs mesures nationales.

86/ Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 201


Socle européen des droits sociaux
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

©Gettyimages, 2021

S’unir pour réussir

La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux constitue un engagement et une responsabilité politiques partagés des institutions de l’Union, des autorités nationales, régionales et locales, des partenaires sociaux et de la société civile, qui ont tous un rôle à jouer en fonction de leurs compétences. L’Union soutiendra cet effort par tous les moyens à sa disposition: en apportant un soutien financier par l’intermédiaire de plusieurs de ses sources de financement, pour investir dans une reprise équitable et la double transition verte et numérique, en encourageant la participation de tous les acteurs, en fournissant des orientations et une coordination des politiques économiques et sociales nationales au titre du Semestre européen, en faisant respecter le droit de l’Union, et en tirant parti de son rôle de premier plan sur la scène mondiale. **La Commission encourage tous les acteurs concernés à utiliser au mieux les instruments disponibles pour accélérer la mise en œuvre du socle des droits sociaux.**

Libérer les investissements sociaux grâce aux fonds de l’UE

Les États membres devraient utiliser pleinement les ressources sans précédent mises à leur disposition par l’Union pour soutenir des réformes et des investissements conformes au socle européen des droits sociaux. Le budget à long terme de l’Union pour la période 2021-2027, associé à l’instrument de relance NextGenerationEU, constitue l’ensemble le plus important jamais financé par le budget européen pour stimuler l’activité. Un montant total de 1 800 milliards d’EUR aidera l’Europe à se remettre de la crise de la COVID-19 et à devenir plus écologique, plus numérique et socialement juste.

La FRR, dotée d’un budget de 672,5 milliards d’EUR, est un nouvel instrument financier déterminant dans le cadre de NextGenerationEU.

Les plans nationaux de relance et de résilience offrent une occasion unique de planifier et de financer des investissements et des réformes au service d'une reprise axée sur le social et l'emploi, tout en préparant les transitions écologique et numérique et en appliquant les recommandations par pays pertinentes formulées dans le cadre du Semestre européen[87]. Conformément aux six piliers de la FRR, les États membres devront expliquer en détail comment leurs plans nationaux renforcent le potentiel de croissance, la création d'emplois et la résilience économique, sociale et institutionnelle, y compris par la promotion de politiques en faveur des enfants et des jeunes, comment ils favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances pour tous, et atténuent les répercussions économiques et sociales de la crise, tout en contribuant à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux – renforçant ainsi la cohésion économique, sociale et territoriale ainsi que la convergence au sein de l'Union.

Doté de 88 milliards d'EUR, le FSE+ restera le principal instrument de l'Union pour soutenir la mise en œuvre du socle des droits sociaux et atteindre les trois grands objectifs proposés par celle-ci. La mise en œuvre des principes du socle des droits sociaux et les défis recensés dans les recommandations par pays adoptées dans le cadre du Semestre européen serviront de base aux États membres pour l'élaboration de leurs programmes opérationnels au titre du FSE+. En ce qui concerne ce nouvel instrument:

- une part correspondant à au moins 25 % des ressources du FSE+ à l'échelon national devrait être consacrée à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et au moins 5 % de celle-ci devraient être investis pour combattre la pauvreté infantile dans les États membres les plus touchés par ce phénomène. Tous les autres devraient également affecter des montants appropriés à la réalisation de la future garantie pour l'enfance. En outre, tous les États membres devront consacrer au moins 3 % des ressources du FSE+ à leur disposition à la lutte contre la privation matérielle.
- Pour lutter contre le chômage des jeunes, les États membres devront consacrer aux jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEETS) au moins 12,5 % des ressources – si, sur leur territoire, la proportion relative de jeunes dans cette catégorie est supérieure à la moyenne de l'UE –, tandis que tous les autres États membres devront consacrer un montant approprié à la mise en œuvre de la garantie renforcée pour la jeunesse.
- Les États membres doivent consacrer un montant approprié au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des organisations de la société civile; s'ils ont fait l'objet d'une recommandation spécifique dans ce domaine, ils devront y affecter 0,25 % des ressources du FSE+.

D'autres ressources seront également disponibles pour mettre en œuvre le socle. Le FEDER financera des infrastructures et des équipements pour les services de l'emploi, les services de l'éducation et de la formation et les services sociaux. Le **Fonds pour une transition juste** soutiendra l'acquisition de compétences dans les régions où la transition climatique pose de plus grands défis socio-économiques. La **réserve d'ajustement au Brexit** aidera à pallier les conséquences économiques et sociales négatives du départ du Royaume-Uni de l'Union. **REACT-EU** fournit 47,5 milliards d'EUR de fonds supplémentaires en 2021 et 2022 pour combler l'écart entre la première réaction d'urgence à la pandémie et la reprise à long terme de l'économie. Le **Fonds européen d'ajustement à la mondiali-**

87/ *https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_fr#documents*

sation continuera de soutenir les travailleurs confrontés à la perte de leur emploi du fait d'une restructuration.

Erasmus+ mobilisera les secteurs de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport au service d'une reprise rapide et de la croissance future, et favorisera les compétences aussi bien «vertes» que numériques. **L'instrument d'appui technique** améliorera, au sein des gouvernements et des administrations publiques, la capacité administrative de mener des réformes au titre de chacun des trois grands objectifs fixés pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et d'inclusion sociale. **InvestEU** améliorera, au sein des gouvernements et des administrations publiques, la capacité administrative de mener des réformes au titre de chacun des trois grands objectifs fixés pour 2030 en matière d'emploi, de compétences et d'inclusion sociale. **Horizon Europe,** qui est doté d'un budget total de 94 milliards d'EUR, est le programme de recherche et d'innovation le plus important et le plus ambitieux à ce jour Il vise à développer de nouvelles technologies et des transformations économiques et sociales innovantes, et à accompagner ou faciliter les politiques et les investissements, notamment en vue de renforcer la durabilité et la résilience sociales et économiques. Le nouveau **programme «L'UE pour la santé»** (2021-2027), doté d'un budget de 5,1 milliards d'EUR, aidera à mettre en place des systèmes de santé résilients dans l'Union pour que nous soyons mieux équipés pour l'avenir. Le **Fonds «Asile, migration et intégration»** soutiendra l'intégration et l'inclusion des migrants.

Lorsqu'ils planifient l'allocation de ressources financières, les États membres devraient davantage recourir aux évaluations des effets distributifs pour mieux tenir compte de l'incidence des réformes et des investissements sur les revenus des différents groupes et accroître la transparence en ce qui concerne les retombées sociales des budgets et des politiques. Cette démarche peut être intégrée par les autorités nationales et compléter les mesures prises par la Commission pour encourager une meilleure qualité des finances publiques, une fiscalité transparente et plus juste ainsi que des investissements et des finances socialement durables.

Outre les ressources publiques, le développement de la finance durable a aussi un rôle essentiel à jouer dans la mobilisation des ressources privées nécessaires pour atteindre les objectifs de durabilité. L'Union mobilise des investissements privés dans son processus de transition vers une économie neutre pour le climat, efficace dans l'utilisation des ressources et circulaire. L'émission réussie des toutes premières obligations sociales de l'UE dans le cadre des prêts SURE en est une bonne illustration. Les investissements privés et socialement durables auront également un rôle décisif à jouer dans une reprise juste et équitable. D'éventuelles extensions de la taxinomie de l'UE fourniraient aux entreprises et aux investisseurs un langage commun et fiable pour recenser les activités socialement durables et accroître la transparence sur les marchés du financement social. La portée et le potentiel de telles extensions seront étudiés et évalués. L'amélioration des informations sur les questions sociales publiées par les entreprises devrait permettre d'orienter plus facilement les flux d'investissement vers des activités économiques aux retombées sociales positives. Cette mesure concernant l'amélioration de la publication d'informations entend aussi responsabiliser davantage les entreprises sur la question des incidences sociales et d'autres effets en matière de durabilité.

La Commission:

- d'ici la fin de l'année 2021, adoptera un **acte délégué visant à définir une méthode de publication des informations sur les dépenses sociales au titre de la facilité pour la reprise et la résilience;**
- présentera, en 2022, **des orientations pour améliorer l'utilisation par les États membres de l'évaluation ex ante des effets distributifs** dans la budgétisation et la planification des réformes;
- étudiera les mesures envisageables dans le cadre de la **stratégie renouvelée en matière de finance durable** (mi-2021) pour stimuler l'investissement social privé; d'ici la fin de l'année 2021, publiera un rapport sur une éventuelle **extension du règlement de l'Union sur la taxinomie**[88] **afin d'y intégrer d'autres objectifs de durabilité, notamment des objectifs sociaux;**
- proposera une **révision de la directive sur la publication d'informations non financières**[89] au deuxième trimestre de l'année 2021, qui comprendra entre autres des exigences plus strictes en matière de communication d'informations sur les questions sociales.

La Commission encourage:

- les États membres à se servir des possibilités de financement prévues par l'Union, notamment par l'intermédiaire de leurs **plans nationaux pour la reprise et la résilience et leurs programmes opérationnels FSE+ et FEDER,** pour soutenir la mise en œuvre du socle des droits sociaux à l'échelon national;
- les États membres à saisir l'opportunité sans précédent offerte par la **FRR** pour appliquer les recommandations par pays pertinentes;
- les autorités nationales et régionales à procéder à des **évaluations ex ante des effets distributifs** dans le cadre de leur procédure budgétaire et, plus généralement, de la définition de leurs politiques;
- les États membres à promouvoir des conditions propices au **développement de marchés transparents de l'investissement social.**

Rassembler tous les intervenants

La participation des autorités nationales, régionales et locales, des partenaires sociaux et de la société civile est essentielle pour garantir un engagement en faveur du socle. À cet égard, **une coordination cohérente et générale à l'échelon national est cruciale et peut faire la différence en permettant de mobiliser tous les acteurs nationaux concernés.** La Commission continuera d'organiser des événements au niveau de l'UE pour faire le point sur les progrès accomplis et définir l'ambition des actions à mener à cet échelon. Tous les intervenants concernés devraient organiser des activités axées sur la communication et la participation afin de mieux faire connaître le socle et de promouvoir les droits sociaux en Europe, mais aussi de dialoguer avec les citoyens et tous ceux œuvrant directement à la mise en œuvre des principes du socle.

Il importe que le dialogue social à l'échelon national et au niveau de l'Union soit également renforcé. Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans l'action visant à atténuer les effets de la pandémie, à parvenir à une

88/ Règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020.

89/ Directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014.

reprise durable et à gérer de futurs changements sur le marché du travail. Il convient de redoubler d'efforts pour soutenir le champ d'action de la négociation collective et empêcher un recul de l'affiliation aux organisations des partenaires sociaux ainsi qu'un affaiblissement de leur force d'action. Au cours de la consultation ayant précédé l'élaboration du présent plan d'action, les partenaires sociaux de toute l'Europe ont souligné la nécessité de soutenir le dialogue social à l'échelon national, notamment en renforçant leur participation aux politiques pertinentes et leurs capacités, ainsi qu'en améliorant leur accès à de nouveaux secteurs, aux jeunes et aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

La Commission:

- encouragera les activités de communication et le **processus de participation auprès de tous les acteurs concernés** afin de garantir une prise de conscience et une volonté commune d'agir en faveur du socle;
- après consultation des partenaires sociaux en 2021[90], présentera, en 2022, une **initiative visant à soutenir le dialogue social au niveau de l'Union et à l'échelon national.** Cette initiative prévoit un nouveau prix récompensant des pratiques innovantes en matière de dialogue social, un programme d'information et de visites pour les futurs jeunes dirigeants des partenaires sociaux, un réexamen du dialogue social sectoriel au niveau de l'UE et un nouveau cadre de soutien pour les accords entre partenaires sociaux conclus à ce niveau.

La Commission encourage:

- les autorités nationales, les partenaires sociaux, la société civile et les autres intervenants concernés à organiser des **activités axées sur la communication et la participation,** en rassemblant et en échangeant les bonnes pratiques dans toute l'Europe.
- les États membres à mettre sur pied un **mécanisme de coordination garantissant la participation de toutes les parties prenantes nationales concernées** à la mise en œuvre du socle;
- les États membres à favoriser ou créer les conditions permettant d'améliorer le **fonctionnement et l'efficacité de la négociation collective et du dialogue social;**
- les pouvoirs publics à davantage **renforcer le dialogue social** et à consulter les partenaires sociaux lors de l'élaboration des politiques et de la législation pertinentes;
- **les partenaires sociaux européens à contribuer à la transformation réussie des marchés du travail européens en négociant de nouveaux accords au niveau de l'UE.**

Renforcer la coordination et le suivi

Les États membres devraient tirer le meilleur parti du Semestre européen, lequel constitue le cadre idoine et désormais bien établi de coordination des réformes et des investissements dans les domaines économique et social et dans celui de l'emploi, mettant les personnes et leur bien-être au cœur de son action. Depuis 2018, les principes du socle sont intégrés dans l'ensemble du cycle du Semestre européen. Il convient que les

90/ *Voir également le rapport d'Andrea Nahles, conseillère spéciale du commissaire chargé de l'emploi et des droits sociaux:* https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3

États membres rendent compte de la mise en œuvre du socle dans leurs programmes nationaux de réforme. Les recommandations par pays — fondées sur les quatre dimensions de la durabilité environnementale, de la productivité, de l'équité et de la stabilité macroéconomique définies dans la stratégie annuelle pour une croissance durable — continueront de fournir un cadre directeur pour la mise en œuvre des principes du socle à l'échelon national, y compris grâce aux fonds pertinents de l'Union. Comme indiqué précédemment, les grands objectifs de l'UE faciliteront l'orientation des politiques et réformes nationales dans le domaine de l'emploi et des compétences ainsi que dans le domaine social. Dans les années à venir, le Semestre européen permettra également un suivi coordonné de la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience.

Outil de suivi essentiel pour le Semestre européen, la Commission propose que le tableau de bord social soit modifié pour s'appliquer plus finement au socle. Parallèlement aux grands objectifs, l'intégration et la mise à jour de l'ensemble actuel d'indicateurs permettront une observation plus complète des progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes du socle ainsi qu'un suivi de l'exécution des mesures proposées par le présent plan d'action. La proposition de mise à jour du tableau de bord social, également liée aux objectifs de développement durable des Nations unies, est présentée à l'annexe 2 du présent plan d'action (son fondement analytique est décrit dans le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne). Dans les pays concernés par l'élargissement, le tableau de bord social actualisé sera utilisé dans le cadre des programmes de réforme économique (PRE) pour suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre du socle, sous réserve de la disponibilité des données.

Le rapport conjoint sur l'emploi se concentrera sur les principes pertinents du socle, et comprendra une analyse plus approfondie de leur mise en œuvre au niveau de l'UE et à l'échelon national s'appuyant sur le tableau de bord social révisé. Les États membres seront invités à rendre compte régulièrement dans leurs programmes nationaux de réforme de cette mise en œuvre et des initiatives stratégiques envisagées pour combler les lacunes.

Enfin, de même que les estimations précoces de la pauvreté et des inégalités, **l'actualité des statistiques sociales** sera encore améliorée à la suite de l'adoption récente du règlement relatif aux statistiques sociales européennes intégrées[91]. La Commission continuera d'encourager les États membres à améliorer la collecte de données ventilées en fonction de l'origine raciale ou ethnique, conformément au plan d'action de l'UE contre le racisme. En coopération avec les autres institutions de l'Union, la Commission continuera également **d'améliorer ou d'élaborer des indicateurs fiables et comparables à l'échelle internationale pour la mesure et le suivi du bien-être de la population** dans l'Union, en tenant compte du contexte de chaque pays et des travaux menés par d'autres acteurs internationaux concernés.

91/ Règlement (UE) 2019/1700 du 10 octobre 2019.

La Commission:

- continuera à piloter, au moyen du **Semestre européen** les réformes et les investissements nationaux, y compris ceux destinés à l'exécution des plans de relance et de résilience, de manière à favoriser la mise en œuvre des principes du socle des droits sociaux;
- conviendra **d'une version révisée du tableau de bord social** avec les États membres en 2021 afin de mieux refléter les priorités stratégiques et les actions définies dans le présent plan d'action;
- **élargira le champ d'application et approfondira l'analyse du rapport conjoint sur l'emploi,** et organisera des événements spécifiques pour présenter les progrès accomplis dans la mise en œuvre du socle.

Mise en œuvre, application et contrôle du respect de l'acquis social de l'Union

Tout l'intérêt de la réglementation sociale de l'UE repose sur sa mise en œuvre efficace. Un grand nombre des participants à la consultation organisée à l'appui du présent plan d'action ont souligné combien il était important d'améliorer la mise en œuvre, l'application et le contrôle du respect du droit du travail et du droit social de l'Union en vigueur. Un dialogue plus étroit et plus régulier avec les États membres peut faciliter la transposition en temps utile des instruments juridiques de l'UE, améliorer la qualité de leur mise en œuvre et éviter la nécessité de recourir ultérieurement à des procédures d'infraction. Parallèlement, la Commission s'efforcera d'intensifier son action dans les cas où les États membres ne respectent pas les obligations qui leur incombent en vertu du droit de l'Union.

La Commission:

- renforcera la **coopération avec les États membres en ce qui concerne le droit du travail et le droit social de l'Union,** en mettant l'accent sur la transposition et la mise en œuvre, et en partageant les bonnes pratiques.

La Commission encourage:

- les États membres à soutenir et à renforcer les **capacités des inspections du travail** dans leurs activités de suivi relatif à la mise en œuvre de l'acquis de l'Union.

L'Union européenne en tant qu'acteur responsable majeur sur la scène mondiale

En guidant son action internationale dans le domaine social, le socle contribue à affirmer le rôle de l'Union en tant qu'acteur responsable majeur sur la scène mondiale. La Commission œuvre en faveur de l'instauration de conditions équitables de concurrence à l'échelle mondiale, pour que les avantages concurrentiels ne soient pas établis au détriment des plus vulnérables. D'une part, l'Union agit au sein d'un système multilatéral fondé sur des normes internationales, auxquelles elle-même et/ou ses États membres adhérent. D'autre part, le socle est

un outil de référence pour nos relations bilatérales avec nos partenaires extérieurs, y compris au sein des politiques de voisinage et d'élargissement, qui définit le niveau élevé des normes sociales défendues par l'Union.

Pour renforcer le dialogue avec les Balkans occidentaux en vue d'encourager la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux[92], et pour réduire les disparités sociales entre ces pays et les États membres, les pays candidats ainsi que les candidats potentiels participeront, selon des modalités appropriées, aux actions, plateformes, groupes de travail et réunions concernés. Au titre de l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) III, un financement accru sera fourni pour le développement du capital humain et une initiative phare mise en place en faveur de dispositifs de garantie pour la jeunesse afin de remédier aux taux élevés de NEET dans cette région[93].

L'UE continuera de promouvoir le travail décent et l'inclusion sociale dans le monde entier, en coopérant avec les pays partenaires, en particulier au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), et dans le cadre de ses politiques commerciales et de développement, des marchés publics et de la finance durables, de la transparence des entreprises et de la gouvernance d'entreprise durable. Conformément à l'appel lancé dans les conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales , la Commission se penchera sur la dimension sociale de l'action internationale en réponse à la pandémie, le changement climatique, les nouvelles technologies et le programme des Nations unies à l'horizon 2030[95]. En tant que membre des forums du G7 et du G20, l'UE promeut une reprise économique durable n'excluant personne et profitant à l'ensemble des citoyens de tous les pays.

La Commission:

- adoptera, au deuxième trimestre de l'année 2021, une **communication sur le travail décent dans le monde,** qui donnera un aperçu complet des moyens d'action de l'Union et fournira un schéma directeur pour une stratégie de l'Union visant à faire progresser la dimension sociale de l'action internationale;
- adoptera, au deuxième trimestre de l'année 2021, une **initiative sur la gouvernance d'entreprise durable.**

La Commission encourage:

- les États membres à promouvoir les **normes internationales du travail,** le travail décent et l'inclusion sociale dans le monde et à œuvrer à la réalisation du programme à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable des Nations unies, en associant étroitement les partenaires sociaux et la société civile;
- les pays concernés par l'élargissement à continuer de s'aligner sur les normes et politiques sociales de l'UE, notamment au moyen de **leurs programmes de réforme économique,** dans le cadre de leur processus de convergence vers l'UE.

92/ COM(2020)14 final du 14 janvier 2020.

93/ COM(2020)641 final du 6 octobre 2020.

94/ 13512/ 20, 1er décembre 2020.

95/ COM(2006) 249 final du 25 mai 2006.

©Gettyimages, 2021

La voie à suivre

Le présent plan d'action propose des actions à réaliser au niveau de l'Union pour poursuivre la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, dans le but de construire une Europe sociale plus forte, pour une reprise et des transitions justes. Pour que les citoyens de l'UE puissent jouir pleinement des droits et des principes consacrés dans le socle, il faut, pour l'essentiel, une action nationale, régionale et locale. La Commission invite les États membres, les partenaires sociaux et d'autres intervenants concernés, tels que les autorités régionales et locales et les organisations de la société civile, à placer les normes sociales élevées reflétées dans le socle au centre de leurs investissements et de leurs réformes favorisant la reprise après la pandémie de COVID-19. Notre objectif commun est d'investir dans les générations actuelles et futures d'Européens, et de leur permettre, ainsi qu'à l'Europe dans son ensemble, de prospérer grâce à l'innovation sociale et à la diversité, malgré le changement et l'adversité.

Le sommet social prévu à Porto les 7 et 8 mai 2021, qui sera organisé par la présidence portugaise du Conseil, sera l'occasion de confirmer au plus haut niveau politique la décision et l'ambition de donner la priorité aux citoyens dans la reprise européenne et au-delà de celle-ci.

Afin de soutenir la mise en œuvre du présent plan d'action, la Commission invite les institutions européennes, les parlements nationaux, les partenaires sociaux et la société civile à organiser régulièrement des débats politiques communs pour faire le point des progrès accomplis sur la voie d'une Europe sociale forte d'ici à 2030.

La Commission **réexaminera ce plan d'action en 2025.** Ce réexamen servira de base à de nouvelles actions au niveau de l'Union en vue d'atteindre les objectifs de celle-ci pour 2030.

ANNEXE 1: ACTIONS CLÉS DE LA COMMISSION

ANNEXE 2: LE TABLEAU DE BORD SOCIAL RÉVISÉ

	Indicateurs clés	Indicateurs secondaires	ODD
Égalité des chances	Participation des adultes à l'apprentissage au cours des 12 derniers mois** Proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation Niveau individuel de compétence dans les technologies numériques Proportion de jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET) âgés de 15 à 29 ans Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes Rapport interquintile de revenu (S80/S20)	Nombre de diplômés de l'enseignement supérieur Faiblesse des résultats scolaires (y compris dans le domaine des compétences numériques**) Participation d'adultes peu qualifiés à l'apprentissage** Proportion d'adultes sans emploi ayant une expérience d'apprentissage récente** Écart concernant la faiblesse des résultats scolaires entre le quartile inférieur et le quartile supérieur de l'indice socio-économique (PISA)** Écart du taux d'emploi à temps partiel entre les hommes et les femmes Écart des rémunérations entre hommes et femmes (non corrigé) Part des revenus des 40 % de la population aux revenus les plus faibles (ODD)**	4. Éducation de qualité 5. Égalité entre les hommes et les femmes 10. Inégalités réduites
Conditions de travail équitables	Taux d'emploi Taux de chômage Taux de chômage de longue durée Croissance du RDBM par habitant	Taux d'activité Taux de chômage des jeunes Durée d'exercice de l'emploi actuel Taux de transition des contrats de travail temporaires vers des contrats à durée indéterminée Part des salariés temporaires involontaires** Accidents du travail mortels pour 100 000 travailleurs (ODD)** Taux de risque de pauvreté des personnes en emploi	8. Travail décent et croissance économique
Protection et inclusion sociales	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale pour les enfants (0-17 ans)** Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté Écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes** Surcharge des coûts du logement** Enfants de moins de 3 ans dans des structures d'accueil formelles Besoins auto-déclarés de traitement médical non satisfaits	Taux de risque de pauvreté (AROP) Taux de privation matérielle et sociale grave (PMSG) Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail Privation grave de logement (propriétaire et locataire) Écart médian du risque de pauvreté** Taux de bénéficiaires de prestations [part des personnes âgées de 18 à 59 ans recevant des prestations sociales (autres que des prestations de vieillesse) parmi la population menacée de pauvreté]** Dépenses sociales totales par fonction (en % du PIB): protection sociale, soins de santé, éducation, soins de longue durée** Couverture des prestations de chômage [parmi les chômeurs de courte durée]** Couverture des besoins en soins de longue durée** Taux de remplacement agrégé en ce qui concerne les pensions Part de la population dans l'incapacité de chauffer correctement son logement (ODD)** Dimension «connectivité» de l'indice relatif à l'économie et à la société numériques Enfants depuis l'âge de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité primaire obligatoire dans des structures d'accueil formelles** Dépenses non remboursées en soins de santé Années de vie en bonne santé à l'âge de 65 ans: femmes et hommes Taux standardisé de mortalité évitable par prévention et traitement (ODD)**	1. Pas de pauvreté 3. Bonne santé et bien-être

** Nouvel indicateur par rapport à la version actuelle du tableau de bord (entre parenthèses: le cadre dans lequel il est actuellement utilisé)

Note: les ventilations des indicateurs du tableau de bord social par groupe d'âge, sexe, pays de naissance ou handicap seront utilisées pour compléter l'analyse, si nécessaire.

ANNEXE 3: LES PRINCIPES DU SOCLE PROCLAMÉS LORS DU SOMMET DE GÖTEBORG EN 2017

1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Chacun a droit à un enseignement inclusif et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de conserver et d'acquérir des compétences permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions vers le marché du travail.

2. Égalité entre les hommes et les femmes

a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

b. Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

3. Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

4. Soutien actif à l'emploi

a. Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelles.

b. Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.

c. Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage.

5. Emplois sûrs et adaptables

a. Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.

b. La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives.

c. Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.

d. Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

6. Salaires

a. Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

b. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.

c. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement

a. Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.

b. Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

8. Dialogue social et participation des travailleurs

a. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en œuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres.

b. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.

c. La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

9. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données

a. Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

b. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.

c. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.

11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance

a. Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.

b. Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

12. Protection sociale

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

13. Prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré) insertion sur le marché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

14. Revenu minimum

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum appropriées lui assurant de vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie et à un accès efficace à des biens et services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

15. Prestations et pensions de vieillesse

a. Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.

b. Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

16. Soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

17. Inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

18. Soins de longue durée

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

19. Logement et aide aux sans-abri

a. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.

b. Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.

c. Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

20. Accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services.

Comment prendre contact avec l'Union européenne?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: **https://europa.eu/european-union/contact_fr**

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

— par téléphone:
  – via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
  – au numéro de standard suivant: +32 22999696;
— par courrier électronique via la page **https://europa.eu/european-union/contact_fr**

Comment trouver des informations sur l'Union européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse **https://europa.eu/european-union/index_fr**

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse **https://publications.europa.eu/fr/publications**. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (**https://europa.eu/european-union/contact_fr**).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: **http://eur-lex.europa.eu**

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (**http://data.europa.eu/euodp/fr**) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

La Commission européenne ne peut en aucun cas être tenue pour responsable de l'usage fait de cette publication en cas de réutilisation.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2021

© Union européenne, 2021

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre sur la base de la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 relative à la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).
Sauf mention contraire, la réutilisation du présent document est autorisée dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Cela signifie que la réutilisation est autorisée moyennant citation appropriée de la source et indication de toute modification.

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, il peut être nécessaire de demander l'autorisation directement auprès des titulaires de droits respectifs.
All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved

Print ISBN 978-92-76-30749-5 doi: 10.2767/168 KE-09-21-008-FR-C
PDF ISBN 978-92-76-30768-6 doi: 10.2767/52 KE-09-21-008-FR-N

Office des publications de l'Union européenne