



Bruxelles, le 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Feuille de route pour des emplois de qualité

1. STIMULER LA COMPETITIVITE DE L'EUROPE GRACE A DES EMPLOIS DE QUALITE

Les bouleversements géopolitiques et géoéconomiques, la concurrence mondiale, les dépendances commerciales et la transformation de l'industrie européenne nuisent aujourd'hui à la croissance et à la stabilité. Tandis que les entreprises peinent à rester compétitives, les travailleurs subissent les conséquences des crises mondiales qui prennent la forme d'une augmentation du coût de la vie et de mutations rapides affectant leurs vies et leurs carrières.

Pendant des années, l'économie sociale de marché de l'UE, unique en son genre, a offert de bons résultats en matière d'opportunités pour les entreprises et de protection des travailleurs. Elle a fait preuve de résilience face à des chocs majeurs — notamment la pandémie de COVID-19, la crise énergétique, l'inflation et la flambée du coût de la vie — protégeant des millions d'entreprises, de personnes et d'emplois et permettant au taux d'emploi de s'établir aujourd'hui à un niveau record. L'Union doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour rester la meilleure région où vivre, travailler, investir et faire des affaires.

Les changements structurels doivent s'appuyer sur des solutions structurelles pour une croissance compétitive et équitable. Des emplois de qualité sont essentiels pour y parvenir. Comme le souligne le rapport Draghi sur la compétitivité de l'UE ⁽¹⁾, une productivité accrue va de pair avec une amélioration de la qualité des emplois et une augmentation de la participation au marché du travail. L'accès à des emplois de qualité renforce également la cohésion territoriale, économique et sociale, en cela qu'il permet aux individus de jouir d'un «droit de séjour» et de prospérer dans leurs communautés locales et qu'il soutient la participation économique à long terme dans toutes les régions.

La **feuille de route pour des emplois de qualité** (ci-après la «feuille de route») symbolise un renouvellement de l'engagement en faveur de la création d'emplois de qualité dans une économie compétitive. Elle présente des initiatives visant à aligner les politiques en matière d'emploi avec les besoins d'une économie en rapide mutation tout en restant fondée sur les principes de l'économie sociale de marché européenne, du progrès social et du plein-emploi. Les syndicats et les organisations patronales ont un rôle central à jouer dans cet effort. Comme le réaffirme le pacte pour le dialogue social européen ⁽²⁾, signé le 5 mars 2025, la Commission reste déterminée à renforcer le dialogue social à tous les niveaux.

Participation des partenaires sociaux européens à l'élaboration de la feuille de route pour des emplois de qualité

Entre avril et juin 2025, la Commission a entamé un processus de consultation sans précédent avec les partenaires sociaux, tant à l'échelle européenne qu'à l'échelle nationale. Au total, la

(¹) Draghi, M., [The future of European competitiveness](#) (L'avenir de la compétitivité européenne, en anglais seulement), septembre 2024.

(²) Commission européenne et partenaires sociaux interprofessionnels européens, [Pact for European Social Dialogue](#) (Pacte pour le dialogue social européen, 5 mars 2025).

consultation a mobilisé quelque 200 organisations dans l'ensemble de l'UE, générant plus de 100 contributions écrites et donnant lieu à plus de 50 discussions dans toute l'Europe ⁽³⁾.

Au niveau européen, l'ensemble de 88 partenaires sociaux européens reconnus ont été consultés par l'intermédiaire de réunions spécifiques, du comité de dialogue social interprofessionnel et des 44 comités de dialogue social sectoriels de l'UE, ce qui a abouti à 11 contributions conjointes et 32 contributions unilatérales.

Au niveau national, des événements dédiés ont été organisés dans chacun des 27 États membres.

Il n'existe pas d'approche unique qui convienne à tous en ce qui concerne la qualité des emplois. La complexité du défi à relever se reflète dans l'avis du Comité de l'emploi (COEM) de juin 2025 ⁽⁴⁾ qui couvre de multiples dimensions de la qualité des emplois, notamment les revenus, les conditions de travail, l'importance de la négociation collective ainsi que le perfectionnement et la reconversion professionnels.

La feuille de route se concentre sur les domaines dans lesquels l'action de l'UE est plus fortement nécessaire: la création et le maintien d'emplois de qualité dans l'UE, la modernisation et l'équité dans le monde du travail. Elle s'efforce de soutenir une augmentation résiliente de la productivité en favorisant des emplois de qualité susceptibles d'attirer et de retenir des talents de toutes les générations, en particulier dans le contexte des transitions climatique, technologique et démographique. Au vu de son rôle prépondérant dans la promotion d'emplois de qualité, dans le soutien aux travailleurs dans le cadre de ces transitions et dans la protection de la productivité résiliente de l'Europe, la feuille de route appuiera la boussole pour la compétitivité en stimulant la compétitivité de l'Europe.

La feuille de route souligne également les principales caractéristiques d'un environnement favorable aux entreprises comme l'application des droits sociaux existants, l'existence de services de qualité dans toutes les régions, un financement adéquat ainsi qu'un dialogue social et une négociation collective renforcés.

2. CREER ET MAINTENIR DES EMPLOIS DE QUALITE DANS L'UE

Dans tous les secteurs, les entreprises sont confrontées à une accélération des transformations, aggravée par la fragmentation du paysage mondial et l'imprévisibilité des politiques commerciales qui menace les chaînes de valeur. Une base industrielle solide et innovante, soutenue par une main-d'œuvre qualifiée et adaptable et un engagement à acheter des produits européens, est essentielle pour que l'Europe reste compétitive et souveraine à l'échelle mondiale.

La création d'emplois de qualité requiert un environnement dans lequel les entreprises, y compris les travailleurs indépendants, les start-up et les petites entreprises, sont en mesure d'innover, de croître et d'attirer les investissements et les

⁽³⁾ [EMPL – Bibliothèque](#) des consultations.

⁽⁴⁾ Conseil de l'Union européenne, note du Comité de l'emploi, [Avis du Comité de l'emploi sur les dimensions de la qualité de l'emploi](#).

talents. Pour rester compétitives tout en respectant des normes de travail élevées, les entreprises ont besoin d'un cadre réglementaire clair, proportionné et propice à l'innovation. Cela suppose de réduire la charge administrative et d'améliorer l'accès à l'information et aux outils de soutien, tout en garantissant des normes élevées dans le domaine social et en matière d'emploi. Les partenaires sociaux jouent également un rôle essentiel dans le recensement de solutions pratiques qui répondent aux besoins des entreprises dans toute l'Europe.

Par conséquent, la Commission a proposé de simplifier les règles de l'UE et de réduire la charge administrative, et elle recherche actuellement des moyens de mieux soutenir les microentreprises dans l'application du droit de l'Union. Elle propose également des mesures visant à aider les start-up et les scale-up à recruter des talents et à créer des emplois de qualité ⁽⁵⁾.

L'industrie du futur

Le pacte pour une industrie propre vise à faire de la décarbonation et de la circularité un moteur de croissance pour les industries européennes, y compris les PME. Dans ce contexte, les dialogues stratégiques de l'UE avec les secteurs de l'acier, du métal, de la chimie et de l'automobile ont fourni des informations essentielles en recensant les défis structurels que sont par exemple la surcapacité mondiale, les pratiques commerciales déloyales et les coûts élevés de l'énergie.

L'UE travaille également sur des mesures visant à renforcer ses capacités stratégiques, notamment sur un train de mesures intitulé «Battery Booster», un acte législatif pour l'accélération de l'activité industrielle assorti d'un premier critère «made in Europe» dans les procédures de passation de marchés publics, ainsi qu'un train de mesure sur les réseaux. En outre, l'initiative «Choisir l'Europe» vise à attirer les meilleurs scientifiques et innovateurs dans l'Union.

Des personnes qualifiées pour guider les transitions professionnelles

Les compétences et les emplois de qualité sont des moteurs essentiels de la croissance de l'UE. La proposition de recommandation du Conseil sur le capital humain ⁽⁶⁾, récemment adoptée dans le cadre du paquet d'automne du Semestre européen, souligne explicitement le rôle crucial du capital humain ainsi que de l'enseignement et des compétences tournés vers l'avenir pour améliorer la compétitivité et l'autonomie stratégique de l'Union, renforcer la préparation et soutenir une prospérité durable. Elle invite les États membres 1) à inverser les tendances négatives en matière de compétences de base, 2) à donner la priorité à l'ingénierie scientifique et technologique et aux mathématiques à tous les niveaux d'enseignement, 3) à investir dans les données afin d'obtenir de meilleures informations sur les besoins du marché du travail. Dans ce contexte, il est essentiel d'exploiter le potentiel des plus de 50 millions de personnes dans

⁽⁵⁾ Commission européenne, [Stratégie de l'UE en faveur des start-up et des scale-up](#), 28 octobre 2025

⁽⁶⁾ Commission européenne, [Recommandation du Conseil sur le capital humain dans l'UE](#), 25 novembre 2025.

l'UE, majoritairement des femmes, qui restent exclues de la population active. Exploiter pleinement ce réservoir de talents aiderait l'UE à maintenir sa compétitivité. L'union des compétences met fortement l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et vise à recruter un million d'étudiantes dans les programmes STIM d'ici à 2030. Aider les personnes âgées à mettre à jour leurs compétences, à rester sur le marché du travail ou à transmettre leur expérience peut faire de l'évolution démographique une source de cohésion sociale et de prospérité partagée.

La garantie de compétences aidera les travailleurs dans les secteurs en restructuration ou à risque à conserver un emploi en les aidant à évoluer vers des domaines stratégiques de croissance. Cette initiative, qui peut bénéficier d'un soutien par l'intermédiaire du Fonds européen pour la compétitivité (FEC), est actuellement en phase de test dans le cadre du volet «Emploi et innovation sociale» (EaSI) du Fonds social européen (FSE+).

Les secteurs économiques liés à la conception durable des produits, à la réutilisation, au remanufacturage et au recyclage des matériaux, ainsi qu'aux technologies propres et à la bioéconomie auront un besoin grandissant de main-d'œuvre qualifiée. L'académie du nouveau Bauhaus européen accélérera le perfectionnement et la reconversion professionnels dans l'ensemble du secteur de la construction, en dotant les professionnels des compétences nécessaires pour un environnement bâti neutre en carbone, circulaire et beau.

Il est également essentiel de garantir une plus grande souplesse sur le marché du travail en facilitant la reconnaissance des compétences par-delà les frontières. La Commission proposera une initiative sur la transférabilité des compétences afin de simplifier et de faciliter la reconnaissance des compétences et des qualifications, notamment via une numérisation accrue, y compris pour les ressortissants de pays tiers. L'Union mettra en place un réservoir de talents et renforcera les partenariats pour les talents destinés à attirer des ressortissants de pays tiers qualifiés dans des métiers en tension. La stratégie de l'UE en matière de politique des visas à venir comprendra des mesures visant à faciliter l'arrivée d'étudiants, de chercheurs et de travailleurs qualifiés de haut niveau. Les compétences numériques, en particulier les compétences numériques avancées, sont essentielles à la compétitivité de l'Europe et à la création d'emplois de qualité. L'Union est toujours confrontée à une pénurie importante de spécialistes des TIC, avec un écart persistant entre les hommes et les femmes dans ce domaine. Pour y remédier, la Commission a investi 400 millions d'EUR par l'intermédiaire du programme pour une Europe numérique dans le but d'élargir les programmes d'enseignement supérieur spécialisés, les formations à court terme et les académies des compétences numériques. De plus, sur la période 2021-2027, les compétences numériques sont soutenues par le programme Erasmus+, avec un investissement total qui pourrait dépasser 6 milliards d'EUR et 1,2 milliard d'EUR au titre du FSE+. Au titre du programme NextGenerationEU, les compétences numériques bénéficient d'un soutien d'une hauteur estimée à 28 milliards d'EUR.

Cadre de restructuration et engagement collectif en faveur de la confiance et des opportunités

Des décisions de restructuration opportunes associées à des mesures d'anticipation et d'atténuation permettent aux entreprises de rester viables sur des marchés en évolution.

Une meilleure application du cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations est donc requise. Au titre du pacte pour une industrie propre, la Commission s'est engagée à discuter avec les partenaires sociaux d'un cadre pour des transitions équitables, dans le but d'anticiper les changements, d'intervenir plus rapidement et de mettre en œuvre le cadre relatif à l'information et la consultation.

La Commission réalisera une étude sur les pratiques de restructuration des entreprises afin de déterminer si et dans quelle mesure les règles applicables permettent aux start-up, aux scale-up et aux entreprises innovantes de s'adapter et d'innover.

Une forte participation des travailleurs au niveau de l'entreprise est la marque de fabrique de la démocratie européenne au travail. Cet élément est essentiel pour une gestion et une anticipation justes des changements. Il convient de mettre en œuvre efficacement le cadre juridique de l'UE ⁽⁷⁾ dans tous les États membres. Afin d'évaluer la capacité de ces derniers à soutenir les travailleurs et les entreprises tout au long des transitions, la Commission rassemble des éléments de preuve sur la mise en œuvre des directives sur l'information et la consultation, les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises.

En outre, le Conseil a approuvé des informations clés sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique ⁽⁸⁾. Le nouvel observatoire européen de la transition équitable, qui devrait entrer en fonctionnement au début de l'année 2026, renforcera la base factuelle et garantira un dialogue actif avec les principales parties prenantes sur divers aspects de la transition équitable.

Les réformes et les investissements propices à des emplois de qualité

Les réformes et les investissements visant à promouvoir la qualité de l'emploi nécessitent des efforts combinés de la part de l'UE et des États membres. Sur la base de l'avis du comité de l'emploi de juin 2025 sur les dimensions de la qualité des emplois, la Commission a travaillé avec les comités consultatifs du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO) sur une mise à jour du cadre de suivi comprenant des indicateurs pour chaque dimension de la qualité des emplois, mise à jour qui s'applique depuis le semestre 2025-2026 encore en cours. Ce cadre de suivi pourrait soutenir

(7) [Directive 2002/14/CE](#) établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, 11 mars 2002; [directive 98/59/CE](#) concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, 20 juillet 1998; [directive 2001/23/CE](#) concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, 12 mars 2001; directive 2009/38/CE, modifiée par la directive 2025/[en attente de publication] sur un comité d'entreprise européen.

(8) [Recommandation 2022/C 243/04 du Conseil](#) du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique.

l'élaboration d'un grand objectif de suivi des progrès accomplis dans l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de l'UE.

Compte tenu du fait que les autorités publiques dépensent environ 15 % du PIB de l'UE, des marchés publics pourraient s'avérer un outil solide pour favoriser les emplois de qualité et stimuler la croissance durable tant en faisant progresser les objectifs stratégiques de l'Union. Les directives de 2014 sur les marchés publics prévoient l'obligation de garantir le respect du droit social, du droit du travail et du droit environnemental dans l'exécution des marchés publics grâce à une clause générale. Les autorités contractantes peuvent exclure un opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché public lorsqu'elles sont en mesure de démontrer que l'opérateur économique a enfreint les obligations applicables en matière environnementale, sociale ou de travail.

En outre, les directives instaurent des outils non contraignants permettant la passation de marchés publics socialement responsables, comme des marchés réservés (par exemple pour les entreprises sociales d'insertion par le travail) ou la possibilité d'accorder des points aux entreprises qui respectent des critères sociaux, dans le cadre d'une recherche du meilleur rapport qualité/prix.

Toutefois, beaucoup de marchés au sein de l'UE sont encore attribués sur la seule base du prix. Dans le cadre de la révision des directives de l'UE sur les marchés publics, annoncée pour 2026, la Commission explorera des manières de mieux promouvoir les marchés publics socialement responsables, notamment un recours plus large au meilleur rapport qualité/prix et à la négociation collective.

Les règles en matière d'aides d'État peuvent inciter davantage l'industrie à créer des emplois durables et de qualité et à investir dans les compétences. Dans le cadre de la révision en cours du règlement portant sur les exemptions par catégorie, la Commission évaluera s'il y a lieu de mettre à jour ledit règlement, notamment en ce qui concerne les règles relatives aux aides pour les entreprises sociales, à la formation ainsi qu'à l'emploi et à l'embauche de travailleurs défavorisés, et comment opérer cette mise à jour. La Commission élaborera des orientations spécifiquement destinées à aider les États membres dans la conception de mesures d'aide publique en faveur du soutien social et des investissements sociaux, dans le but de réduire considérablement la charge administrative qui pèse tant sur les entreprises que sur les États membres.

Les entreprises, notamment les PME, les start-up et les scale-up, ont besoin d'un environnement propice à l'innovation qui leur permette de se développer et d'attirer des investissements. Afin de réduire encore les charges administratives, le nouveau mécanisme de contrôle concernant l'incidence sur la compétitivité et sur les PME est devenu un filtre plus solide pour les nouvelles initiatives de la Commission. Ce mécanisme comprend une évaluation des effets escomptés sur les écarts de coûts par rapport aux concurrents internationaux.

Les réformes de la fiscalité et des retraites peuvent contribuer de manière substantielle à améliorer encore la participation au marché du travail et à renforcer la protection sociale. Par exemple, des retraites complémentaires peuvent améliorer

l'épargne-retraite pour les travailleurs, en particulier les travailleurs mobiles et les travailleurs atypiques. La stratégie de l'UE en faveur des start-up et des scale-up vise à améliorer le traitement des options sur actions des salariés, afin d'aider les start-up à attirer et à retenir les meilleurs talents ainsi qu'à créer des emplois de haute qualité. Dans le même temps, il est important d'éliminer les obstacles fiscaux pour les télétravailleurs transfrontaliers afin d'encourager la croissance des start-up et des scale-up, des travaux sur une recommandation à cet effet étant déjà en cours.

Faciliter les transitions dans une économie mondiale en mutation

L'instrument européen de **soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE)** a mobilisé des moyens financiers importants pour protéger les emplois et les entreprises dans les circonstances spécifiques de la pandémie de COVID-19. En 2020, il a aidé environ 32 millions de personnes et plus de 2,5 millions d'entreprises, au moyen de dispositifs de chômage partiel et de mesures semblables, notamment pour les PME dans les secteurs les plus touchés. Il a également permis aux États membres de faire face aux soudaines augmentations des dépenses liées à l'emploi afin de préserver l'emploi, en réalisant des économies sur les intérêts estimées à 9 milliards d'EUR.

Au titre du prochain cadre financier pluriannuel 2028-2034, la Commission a proposé l'introduction d'un nouveau **mécanisme extraordinaire et temporaire** pour faire face aux conséquences des crises, difficultés ou menaces graves touchant l'Union ou ses États membres. Une décision sur l'activation de ce mécanisme sera prise par le Conseil de l'UE après approbation du Parlement européen. Une fois activé, ce mécanisme fournirait des prêts financés par des emprunts européens et soutenus par une garantie annuelle du budget de l'UE pouvant aller jusqu'à 0,25 % du RNB de l'Union.

Une stratégie de croissance durable requiert une orientation des capitaux publics et privés vers des investissements productifs bénéficiant aux citoyens, aux entreprises et à une économie résiliente. Cela suppose par exemple d'accroître le recours aux retraites complémentaires afin de garantir un revenu adéquat après la retraite. Une telle approche pourrait soutenir la croissance économique et la compétitivité de l'Union en mobilisant des capitaux à long terme et en les dirigeant vers l'économie.

3. MODERNISATION: PROMOUVOIR DES EMPLOIS DE QUALITE TOUT EN STIMULANT L'INNOVATION NUMERIQUE

La numérisation est essentielle à l'innovation et à la compétitivité de l'Union. Elle permet de stimuler la productivité de la main-d'œuvre, d'améliorer la santé et la sécurité au travail, et contribue à remédier aux pénuries de main-d'œuvre. La plupart des Européens sont d'avis que les technologies numériques, dont l'IA, ont une incidence positive sur leur emploi et leur qualité de vie, y compris sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Comme indiqué dans la Stratégie pour l'application de l'IA ⁽⁹⁾, une majorité des travailleurs européens (67 %) estiment que l'intelligence artificielle les aide à accomplir

⁽⁹⁾ [Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, COM\(2025\) 723 final](#), Stratégie pour l'application de l'IA, 8 octobre 2025.

leurs tâches plus rapidement. Toutefois, 84 % d'entre eux appellent de leurs vœux une gestion prudente de ces outils afin de protéger la vie privée et de garantir la transparence, tandis que 77 % soulignent la nécessité de faire participer les travailleurs et leurs représentants à la conception et à l'utilisation des technologies sur le lieu de travail ⁽¹⁰⁾.

Utilisation responsable de la gestion algorithmique

La **gestion algorithmique** est généralement comprise comme l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés et de systèmes de prise de décision automatisés qui fonctionnent grâce à des algorithmes qui remplacent les fonctions habituellement exercées par les gestionnaires, telles que l'attribution des tâches, la tarification des différentes tâches, la fixation des horaires de travail, la transmission d'instructions, l'évaluation du travail exécuté, l'octroi d'incitations ou l'application de traitements défavorables.

L'intelligence artificielle et la gestion algorithmique peuvent améliorer l'efficacité et la qualité des emplois, en permettant aux travailleurs de se concentrer sur des tâches à plus haute valeur ajoutée, et renforcer la sécurité au travail. Dans le même temps, une protection efficace contre la discrimination, les violations de données, la surveillance excessive et les risques psychosociaux est essentielle pour garantir une adoption fiable et étendue de l'IA dans le monde du travail.

Le règlement sur l'IA ⁽¹¹⁾ et le règlement général sur la protection des données (RGPD) ⁽¹²⁾ fournissent un cadre complet pour la réglementation des technologies numériques sur le lieu de travail. Bien que tous les systèmes de gestion algorithmique ne soient pas fondés sur l'IA, le règlement sur l'IA catégorise comme «à haut risque» les systèmes d'IA utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, y compris les systèmes d'IA utilisés pour prendre des décisions influant sur les conditions des relations professionnelles, pour attribuer des tâches ou pour suivre et évaluer les performances.

La directive sur le travail via une plateforme renforce la transparence, l'équité, le contrôle humain, la sécurité ainsi que l'information et la consultation dans le contexte du travail via une plateforme. Elle apporte également une clarté juridique aux plateformes de travail numériques qui organisent le travail dans l'ensemble de l'UE.

Les règles de l'UE en matière d'information et de consultation ⁽¹³⁾ exigent que les représentants des travailleurs soient impliqués dans les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail, y compris le déploiement de systèmes de gestion algorithmique.

La voie à suivre doit être fixée par deux objectifs qui se renforcent mutuellement: soutenir et faciliter l'adoption d'outils d'intelligence artificielle au travail, et protéger les

⁽¹⁰⁾ Commission européenne, [Eurobaromètre spécial SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#) (L'intelligence artificielle et l'avenir du travail).

⁽¹¹⁾ [Règlement \(UE\) 2024/1689](#) du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle.

⁽¹²⁾ [Règlement \(UE\) 2016/679](#) du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

⁽¹³⁾ [Directive 2002/14/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

travailleurs contre les risques associés à l'utilisation de la gestion algorithmique. Le règlement sur l'IA et le RGPD fournissent des cadres horizontaux essentiels et pertinents qui doivent être mis en œuvre et appliqués. Ces deux actes n'empêchent ni les États membres ni l'Union de conserver ou d'introduire des règles plus favorables ou spécifiques concernant l'utilisation de ces systèmes pour une meilleure protection des travailleurs. Dans un certain nombre d'États membres et de secteurs, les partenaires sociaux ont adopté et appliqué des règles spécifiques dans les conventions collectives.

Toute action de l'Union se concentrerait sur la mise en œuvre et l'application effectives des protections existantes de l'UE pour les travailleurs dans tous les États membres, sur la clarification de ces protections et, si nécessaire, sur d'éventuelles mesures complémentaires ciblées non prévues par les règles actuelles. Il conviendrait de garantir une valeur ajoutée claire et une cohérence avec le cadre juridique, tout en évitant les doublons et en promouvant des conditions de concurrence équitables dans l'ensemble de l'UE. Un autre aspect serait la simplification, en ce qui concerne la charge administrative pesant sur les travailleurs et les entreprises.

Adapter notre manière de travailler à la réalité numérique — Droit à la déconnexion et au télétravail

Les outils numériques au travail offrent de la flexibilité et contribuent à la satisfaction au travail mais ils peuvent également favoriser une culture de la «connexion permanente» dans laquelle les travailleurs sont encouragés ou se sentent contraints à être disponibles à tout moment. De manière générale, l'intensification du travail et le stress lié au travail peuvent avoir une incidence sur le bien-être des travailleurs, ce qui entraîne une diminution de la productivité et une augmentation des dépenses publiques ⁽¹⁴⁾.

En 2024, un Européen sur cinq travaillait à domicile au moins partiellement. La préférence pour le télétravail gagne également du terrain. En effet, selon une enquête d'Eurofound de 2024, plus de 50 % des personnes interrogées sont favorables au travail à domicile plusieurs fois par semaine, et 24 % souhaiteraient travailler exclusivement à domicile. Pourtant, les télétravailleurs sont souvent confrontés à un manque de clarté quant aux règles applicables et à leurs conditions de travail durant le télétravail, y compris dans les situations transfrontières, en ce qui concerne la sécurité sociale et la fiscalité. Les employeurs ont également du mal à gérer des équipes dispersées.

En janvier 2021, le Parlement européen a adopté, en vertu de l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), une résolution sur le droit à la déconnexion et le télétravail, demandant une action

Partenaires sociaux: Le guide sur le droit à la déconnexion élaboré par UNI Europa établit les meilleures pratiques fondées sur les règles nationales en matière de déconnexion.

L'accord sur la numérisation conclu en 2022 par les partenaires sociaux des administrations centrales vise à faire en sorte que la transformation numérique dans le secteur public soit inclusive, centrée sur l'humain et respecte les droits des travailleurs.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. et Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Le travail à l'ère du numérique: Comment la technologie transforme le travail et les métiers), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

législative de l'UE. À la suite de l'échec des négociations menées en 2022-2023 par les partenaires sociaux européens intersectoriels sur un accord révisé dans ces domaines, la Commission a mené une consultation formelle en deux étapes auprès des partenaires sociaux en 2024-2025.

La mise en œuvre intégrale, par les États membres, de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée garantira aux parents et aux aidants des conditions de travail qui facilitent la conciliation de la vie privée, de la vie familiale et de la vie professionnelle.

4. JUSTE, SÛR ET ÉGALITAIRE: L'ÉPINE DORSALE DE LA RÉSILIENCE DE L'EMPLOI EN EUROPE

Les normes rigoureuses de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail protègent les travailleurs et la mobilité organisée de la main-d'œuvre afin de renforcer la confiance, de mobiliser les talents, de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination et les abus. Toutefois, le monde du travail évolue et, avec lui, les pressions qui s'exercent sur nos systèmes.

Promouvoir la santé physique et mentale au travail

La protection des travailleurs contre les blessures, les maladies et les décès est essentielle pour garantir la qualité des emplois. Malgré les progrès accomplis, chaque année dans l'UE, plus de 170 000 personnes meurent de maladies liées au travail, environ 3 300 subissent des blessures mortelles et plus de 220 000 sont victimes d'accidents graves non mortels entraînant une absence de plus de trois mois ou une incapacité de travail permanente ⁽¹⁵⁾. La protection de la bonne santé englobe à la fois les aspects physiques et mentaux de la santé, et suppose une approche tenant compte de la dimension de genre.

Des politiques fortes en matière de santé et de sécurité au travail (SST) constituent un impératif social et économique. Elles permettent de réduire l'absentéisme, d'allonger la vie active et d'accroître la productivité ⁽¹⁶⁾. Le coût sociétal des blessures et des maladies liées au travail représente environ 3,3 % du PIB de l'UE, tandis que chaque euro investi dans la prévention génère un rendement de plus de deux euros ⁽¹⁷⁾.

Il est important que la législation de l'UE en matière de SST reste alignée sur les nouvelles réalités. D'ici à la mi-2026, la Commission rendra compte de la mise en œuvre de la directive-cadre sur la SST et des directives connexes. La directive sur les agents cancérigènes ou mutagènes et les substances reprotoxiques fait actuellement l'objet de sa sixième révision. En consultation avec les partenaires sociaux, la Commission réexaminera

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), Santé et sécurité au travail en Europe: état des lieux et tendances 2023, [données d'Eurostat](#) et [données d'Eurostat](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [La sécurité et la santé au travail, un atout pour l'entreprise](#).

⁽¹⁷⁾ AISS, Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, [Final report 2013](#) (Calcul du retour sur investissements de la prévention pour les entreprises à l'échelle mondiale: Coûts et bénéfices des investissements en faveur de la santé et de la sécurité au travail, Rapport final 2013).

également les directives relatives aux lieux de travail et aux équipements à écran de visualisation ⁽¹⁸⁾ afin de mettre à jour les protections en matière de SST sur les lieux de travail modernes — y compris dans le cadre du télétravail — et les outils numériques, et, en particulier, de mieux remédier aux risques psychosociaux et ergonomiques, et de prendre en considération les risques pesant sur les travailleurs handicapés.

Une femme sur trois dans l’UE a déjà été victime de harcèlement sexuel au travail, un chiffre qui atteint 41,6 % chez les femmes âgées de 18 à 29 ans. Des initiatives sont en cours, telles que l’outil interactif d’évaluation des risques en ligne de l’EU-OSHA sur le harcèlement sexuel et la violence émanant de tiers. Les partenaires sociaux prennent également des mesures importantes, comme la mise à jour de 2025 des lignes directrices multisectorielles dans ce domaine.

Le renforcement de la sensibilisation et de la recherche sur les risques professionnels débouche sur des politiques plus éclairées qui améliorent la qualité de l’emploi. L’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié en 2023 un guide intitulé «Températures élevées au travail — Lignes directrices pour les lieux de travail» ⁽¹⁹⁾. En 2026-2028, elle mènera une campagne relative à des lieux de travail sains sur les thèmes de la santé mentale et des risques psychosociaux au travail.

Des salaires adéquats pour protéger les travailleurs, développer le capital humain et réduire les pénuries de main-d’œuvre

Des salaires adéquats profitent à la fois aux travailleurs et aux entreprises. Ils sont propices à l’équité sociale ainsi qu’à une économie productive et inclusive. Ils contribuent à protéger le pouvoir d’achat des travailleurs, à réduire les inégalités salariales et la pauvreté des travailleurs, à soutenir la demande intérieure et à renforcer les incitations au travail. La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l’UE encourage une fixation plus équitable des salaires. Depuis son adoption, l’écart entre les salaires minimaux et moyens s’est réduit dans l’ensemble des États membres. Il est important de noter que la directive a également contribué à réduire l’écart entre les salaires minimaux les plus élevés et les plus bas entre les différents États membres, contribuant ainsi à une plus grande convergence des salaires dans toute l’Europe.

Il est **nécessaire d’améliorer la situation des jeunes** sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les contrats précaires, les formes de travail atypiques et l’économie informelle. Des emplois de qualité sont essentiels à l’équité intergénérationnelle.

Néanmoins, en 2024, la pauvreté des travailleurs touchait toujours près d’un travailleur sur douze et, de manière disproportionnée, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les parents isolés. En outre, il demeure essentiel de lutter contre la sous-évaluation des emplois majoritairement occupés par des femmes et de faire progresser la transparence des rémunérations afin de combler l’écart

⁽¹⁸⁾ [Directive 89/654/CEE](#) du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail; [directive 90/270/CEE](#) du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation.

⁽¹⁹⁾ EU-OSHA, [Températures élevées au travail — Lignes directrices pour les lieux de travail](#), 15 mai 2023.

salarial entre hommes et femmes, grâce à la mise en œuvre en temps utile de la directive sur la transparence des rémunérations.

Pour faire en sorte que l'amélioration de l'adéquation des salaires aille de pair avec

Partenaires sociaux: Le projet SIDE-CIC, mis en œuvre conjointement par les partenaires sociaux de l'UE dans le secteur de la construction, promeut l'utilisation de cartes d'identité sociale afin d'améliorer la transparence, de contrôler les qualifications et le respect des droits des travailleurs, et d'étudier les moyens de mieux relier ces outils entre les entreprises et les pays.

la compétitivité, il est essentiel de stimuler la productivité. Toutefois, au cours de la dernière décennie, de nombreux pays de l'UE ont été confrontés à une croissance toujours faible de la productivité de la main-d'œuvre, ce qui limite le potentiel d'augmentation des salaires, la rémunération réelle moyenne des salariés n'augmentant que d'environ 0,5 % par an. Pour ce qui concerne l'avenir, la transformation économique, notamment la transition numérique, représente une occasion de stimuler l'innovation et

la productivité, afin de laisser plus de place à la croissance des salaires et à un niveau de vie décent d'une génération à l'autre.

Le bon fonctionnement des négociations collectives garantit que tous les travailleurs bénéficient de salaires adéquats et peut encourager le recours aux régimes de retraite complémentaire. La Commission continuera de soutenir l'adéquation des salaires et le dialogue social dans l'ensemble de l'UE. Il s'agira notamment de contrôler la bonne transposition de la directive, y compris son exigence selon laquelle les États membres dans lesquels la négociation collective couvre moins de 80 % des travailleurs doivent établir un cadre propice à la négociation collective et un plan d'action pour la renforcer.

Lutter contre l'exploitation au travail

Comme le souligne le rapport Letta, l'UE devrait s'attaquer aux pratiques de **sous-traitance** et d'intermédiation en matière d'emploi qui peuvent **conduire à l'exploitation des travailleurs et à des abus les concernant** ⁽²⁰⁾. La sous-traitance est un modèle économique légitime. Grâce à elle, les entreprises ont accès à des connaissances spécialisées, et peuvent s'adapter rapidement pour répondre à l'évolution des besoins commerciaux et rester compétitives. Toutefois, malgré le cadre de protection solide de l'UE, certains travailleurs sont toujours victimes d'abus. Des secteurs tels que la construction, les transports, l'agriculture et les services domestiques sont plus exposés.

Des efforts plus importants et mieux coordonnés restent essentiels. Pour lutter efficacement contre les abus, il est nécessaire de renforcer les efforts d'application de la législation pertinente, d'améliorer la transparence des systèmes nationaux (système de préqualification, registres nationaux ou système de certification) sans imposer de charge supplémentaire inutile, et d'évaluer les systèmes de responsabilité des employeurs en cas de non-respect des droits des travailleurs. En outre, l'Autorité européenne du travail (AET)

⁽²⁰⁾ Letta E., [Much more than a market report](#) (Bien plus qu'un rapport sur l'état du marché), 2024.

peut soutenir davantage le partage de mesures répressives, d'études et de pratiques nationales.

La fiabilité des sous-traitants peut être vérifiée dans le cadre de marchés publics. Les directives de 2014 sur les marchés publics contiennent des dispositions visant à prévenir ou à atténuer les incidences sociales négatives pendant l'exécution d'un marché. La Commission a annoncé une révision des directives en 2026 et, dans le cadre de ses préparatifs, a publié une évaluation en octobre 2025. La révision examinera entre autres la question de la sous-traitance, y compris les responsabilités et les qualifications des contractants, et de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement. **Il est également nécessaire d'améliorer la détection et la prévention de l'exploitation au travail**, y compris la traite des êtres humains, en particulier en ce qui concerne les travailleurs de pays tiers. Les **directives relatives aux sanctions à l'encontre des employeurs et aux travailleurs saisonniers** ont introduit des règles claires en matière de responsabilité et de sanctions, y compris sur la manière de renforcer l'application de la législation et de mieux protéger les droits des ressortissants de pays tiers qui peuvent être particulièrement exposés à des conditions de travail abusives, souvent en raison de leur situation irrégulière, en particulier dans des secteurs tels que la construction, les transports, les services domestiques et l'agriculture.

La prochaine **révision du mandat de l'AET** pourrait offrir une solution en abordant plus en profondeur les difficultés relatives aux abus liés aux conditions de travail des ressortissants de pays tiers. L'AET et les services nationaux d'inspection pourraient également intensifier les efforts de lutte contre le travail non déclaré, en renforçant la collaboration avec les services chargés de l'application de la loi.

Favoriser une mobilité équitable de la main-d'œuvre

Plusieurs secteurs hautement mobiles sont confrontés à des difficultés particulières. Cela vaut, par exemple, pour les travailleurs du secteur des transports. La mise en œuvre du premier train de mesures de l'UE sur la mobilité dans le domaine des transports routiers garantira à la fois la protection sociale des conducteurs et la liberté, pour les opérateurs, de fournir des services de transport transfrontières. Le rapport de la Commission sur des installations de repos appropriées et des parcs de stationnement sécurisés pour les conducteurs étudie la manière d'accroître leur disponibilité ⁽²¹⁾. La Commission cherche des moyens de moderniser les règles relatives à la qualification et à la formation des conducteurs d'autobus et de camions en vue de rendre les formations plus pertinentes et plus attrayantes.

Le réexamen du règlement sur les services aériens sera axé sur le bon fonctionnement du marché intérieur des services aéronautiques, tout en abordant les défis liés à l'application du droit du travail pour les équipages mobiles.

Dans les secteurs de la culture et de la création, les artistes et autres professionnels hautement mobiles associés à ces activités sont souvent confrontés à des conditions professionnelles et sociales précaires. La Commission a publié une boussole culturelle

⁽²¹⁾ [EUR-Lex — 52025DC0703 — FR — EUR-Lex.](#)

pour l'Europe ⁽²²⁾, qui annonce l'adoption d'une future charte des artistes de l'UE en vue de définir des principes fondamentaux, des orientations et des engagements en faveur de conditions de travail équitables dans le secteur.

Afin de renforcer les investissements dans la recherche et le développement et de favoriser la circulation des connaissances et des talents, la Commission présentera un acte législatif sur l'espace européen de la recherche, visant à consolider la cinquième liberté de l'UE en matière de recherche et d'innovation, à améliorer les carrières et les conditions de travail des chercheurs, et à faire de l'UE un environnement attrayant.

En outre, la Commission publiera un train de mesures sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre en 2026. Ce train de mesures modernisera et simplifiera les règles et procédures de l'UE en matière de coordination de la sécurité sociale, en tirant parti du potentiel de la numérisation, notamment pour faciliter la prestation temporaire de services transfrontières, tout en protégeant les droits des travailleurs. Il renforcera l'AET et numérisera les procédures dans le cadre de la coordination de la sécurité sociale avec le passeport européen de sécurité sociale. La Commission étudiera également les moyens de faciliter et d'accélérer la reconnaissance des qualifications des citoyens de l'UE et des ressortissants de pays tiers afin d'accroître l'attractivité de l'UE pour les talents mondiaux.

Dans le contexte de la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE, des difficultés en matière d'application de la législation découlent du recours accru au détachement de ressortissants de pays tiers et à la prestation transfrontière de services par des agences de travail intérimaire et des intermédiaires de recrutement, y compris dans des chaînes de sous-traitance longues et complexes. En outre, dans le prolongement du rapport de 2024 sur le détachement de travailleurs ⁽²³⁾, l'AET et la Commission examinent ces difficultés afin de renforcer la coopération transfrontière et de soutenir les mesures nationales.

Garantir l'équité et la flexibilité pour les travailleurs indépendants

Des emplois de qualité pour les travailleurs indépendants sont essentiels à une croissance économique inclusive. Les travailleurs indépendants et les travailleurs atypiques devraient avoir accès à des prestations sociales, à des informations, à des formations et à des soins de santé adéquats dans des conditions comparables à celles des salariés. Cet objectif peut être atteint en mettant dûment en œuvre les orientations fournies aux États membres dans les recommandations du Conseil de 2019 et de 2003 sur la protection sociale et sur la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs indépendants. En outre, comme l'a recommandé la Commission ⁽²⁴⁾, les travailleurs indépendants et les travailleurs atypiques devraient bénéficier de possibilités et d'avantages équivalents à ceux dont bénéficient les salariés pour adhérer à des régimes de retraite complémentaire dans le cadre de l'affiliation automatique.

⁽²²⁾ Commission européenne, [Culture Compass for Europe](#) (Boussole culturelle pour l'Europe).

⁽²³⁾ [Directive \(UE\) 2018/957](#) du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

La négociation collective pour les travailleurs indépendants peut contribuer à améliorer leurs conditions de travail et leur sécurité économique. Les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, adoptées en 2022, précisent les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent participer à des négociations collectives sans enfreindre les règles de l'UE en matière de pratiques anticoncurrentielles.

5. FACTEURS DÉTERMINANTS: POUR MAINTENIR ET PROMOUVOIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

En favorisant un marché du travail compétitif qui respecte les droits des travailleurs et favorise le dialogue social et la négociation collective, l'UE peut attirer et retenir les talents, créer de nouvelles possibilités et veiller à ce que les travailleurs et les entreprises profitent pleinement du marché unique. Un financement adéquat et des services publics de qualité sont également essentiels pour créer et maintenir des emplois de qualité.

Application effective de la législation de l'Union

Le respect des droits des travailleurs, élément fondamental pour garantir des marchés du travail équitables et compétitifs, fait partie de l'acquis de l'UE. L'application de la législation reste inégale d'un État membre à l'autre. Pour améliorer le respect des droits des travailleurs, il est nécessaire de contrôler la bonne transposition des règles, de traiter efficacement les plaintes et de maintenir un dialogue permanent avec les autorités nationales et les partenaires sociaux.

Des initiatives sont requises pour faire en sorte que les droits sociaux de l'UE soient une réalité sur le terrain. Le développement d'outils et d'orientations sur les droits des travailleurs de l'UE peut améliorer l'application de la législation, sensibiliser et renforcer les capacités administratives, de sorte que la Commission collaborera étroitement avec les agences de l'UE, y compris l'AET et l'EU-OSHA, à cette fin, en s'appuyant sur de bons exemples, tels que les outils interactifs d'évaluation des risques en ligne de l'EU-OSHA. Les inspections du travail contribuent à décourager les pratiques illégales, et de nouvelles technologies telles que l'IA seront explorées afin de les rendre plus ciblées et plus efficaces.

Il est également essentiel de contrôler la qualité des emplois dans l'ensemble de l'UE. Le suivi des progrès relève d'un effort conjoint de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux de l'UE. Les outils et les données fournis par les agences de l'UE offrent des informations précieuses. Parallèlement, grâce au cadre d'évaluation conjointe du COEM et au Semestre européen, le suivi des tendances, y compris au moyen de données démographiques et territoriales solides, guidera l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

L'engagement de l'Union en faveur du dialogue social, une force collective et un avantage concurrentiel

Le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour assurer la qualité des emplois. Il garantit que les politiques sur les lieux de travail puissent s'adapter

à l'évolution des réalités économiques, technologiques et sociales et contribuer à maintenir la compétitivité des entreprises européennes.

Dans de nombreux États membres, le dialogue social et la négociation collective sont sous pression. La couverture par des négociations collectives a diminué dans 19 des 27 États membres, passant d'environ 77 % en 2005 à 66 % en 2024 ⁽²⁵⁾. Alors que 80 % des salariés de l'UE ont accès à une forme de représentation collective pour exprimer leur point de vue, nombre d'entre eux ne disposent pas de canaux de participation formels. D'importantes disparités sectorielles persistent, 56 % des travailleurs agricoles n'étant pas représentés, contre 11 % ou moins des travailleurs des secteurs de l'administration publique, de l'éducation et des services financiers ⁽²⁶⁾. La Commission continuera de soutenir le dialogue social et la négociation collective au moyen de la législation et des politiques de l'Union, et en s'appuyant sur les moyens administratifs et financiers de l'UE. Elle soutient le COEM dans ses travaux visant à améliorer la collecte de données sur le dialogue social et le partage de bonnes pratiques afin d'encourager l'apprentissage mutuel, contribuant ainsi à la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'UE. La négociation collective, lorsqu'elle est encouragée par des conditionnalités sociales dans le cadre des financements publics, permet aux travailleurs de bénéficier du soutien apporté au secteur.

Il est essentiel de garantir l'autonomie et la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Les moyens financiers de l'UE resteront à la disposition des partenaires sociaux européens, nationaux et des pays candidats afin de renforcer leur capacité à s'engager de manière significative et à conclure des accords, notamment au moyen du budget de l'UE.

Des politiques à la pratique: des fonds de l'UE pour la qualité de l'emploi

Les fonds de l'UE jouent un rôle crucial dans la traduction des politiques en résultats tangibles. Doté d'un budget de 141,3 milliards d'EUR pour la période 2021-2027, le FSE+ est le principal instrument de financement dont dispose l'UE pour investir dans le capital humain. Le volet «Investissements sociaux et compétences» du programme InvestEU soutient les investissements sociaux, notamment dans les microentreprises, l'éducation et les infrastructures sociales, au moyen de garanties budgétaires. NextGenerationEU soutient les investissements directs dans les compétences, parallèlement aux réformes structurelles du marché du travail qui améliorent l'accès à des emplois de qualité, les États membres consacrant 40,6 milliards d'EUR à ces efforts. Le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le mécanisme de valorisation des talents soutiennent les travailleurs vulnérables dans les zones défavorisées, la numérisation et une transition équitable par l'intermédiaire du Fonds pour une transition juste.

Les plans de partenariat national et régional proposés dans le prochain cadre financier pluriannuel ont pour objectif d'orienter d'importants investissements vers la promotion d'emplois de qualité, par exemple en faveur du développement des compétences, de la protection de la santé et des facilitateurs numériques. La Commission

⁽²⁵⁾ OECD/AIAS ICTWSS database, [note d'orientation, annexe statistique](#) (septembre 2025).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) (Travail indépendant dans l'UE: Qualité de l'emploi et évolutions de la protection sociale), 30 janvier 2024.

propose qu'au moins 14 % des fonds de tout plan de partenariat national et régional (à l'exclusion des montants réservés pour l'agriculture et le Fonds social pour le climat) soient consacrés à des objectifs sociaux, en vue de maintenir un niveau élevé d'ambition dans le financement d'actions comme celles relevant du FSE. En outre, le Fonds européen pour la compétitivité soutiendra les investissements dans le développement des compétences, en particulier dans les secteurs stratégiques.

Les instruments sectoriels favorisent également la création d'emplois de qualité. L'agriculture et la pêche sont confrontées à des difficultés en matière de main-d'œuvre, notamment pour attirer de jeunes agriculteurs et pêcheurs, garantir des conditions de travail équitables et lutter contre les disparités entre les femmes et les hommes. La Commission a adopté une vision pour l'agriculture et l'alimentation et a proposé une politique agricole commune plus simple et ciblée pour l'après-2027, assortie de mesures comprenant des conditionnalités sociales à même de favoriser de bonnes conditions de travail et d'apporter un soutien aux services de remplacement dans les exploitations agricoles. La vision 2040 du pacte pour l'Océan concernant la pêche et l'aquaculture ainsi que la stratégie de renouvellement de la génération bleue promeuvent une économie bleue prospère et soutiennent le bien-être des personnes vivant dans des zones côtières.

Des services de qualité pour tous et dans toutes les régions

Les services de qualité sont un facteur essentiel des transitions de l'emploi et du marché du travail. En fournissant une éducation et un accueil de la petite enfance, des soins de longue durée et des soins de santé accessibles, ces services permettent à des millions de travailleurs, en particulier les femmes, d'exercer un travail rémunéré et de progresser dans leur carrière. Des systèmes de santé solides, dotés d'un personnel de santé adéquat, jouent un rôle essentiel pour garantir la santé et le bien-être des communautés.

Le secteur de la santé et des soins permet à des millions de personnes, de parents, d'aidants et de travailleurs de tous les secteurs de participer pleinement au marché du travail. La Commission œuvre à la mise en place d'un cadre plus cohérent pour relever les défis liés à la main-d'œuvre dans le secteur des soins de longue durée et entend présenter un pacte européen en matière de soins en 2027. En outre, dans le cadre du programme «L'UE pour la santé», l'UE renforce la résilience des systèmes de santé en soutenant la planification des effectifs, le maintien en poste des infirmiers et la transformation numérique.

Les régions et les communautés locales jouent un rôle central dans la création d'emplois de qualité. Sur les 26 à 27 millions de personnes travaillant dans le secteur public, environ 17 à 19 millions sont employées aux échelles locale et régionale ⁽²⁷⁾. Ces fonctions englobent l'administration, l'éducation et la formation professionnelle, les services publics, les soins de santé, l'aide sociale, les transports et les services d'urgence. La promotion d'emplois de qualité dans ces domaines favorise l'attractivité et le développement des régions.

⁽²⁷⁾ OCDE, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries](#) (Fonctionnariat subnational dans l'OCDE et les pays de l'UE) (novembre 2024).

6. PROCHAINES ETAPES

La création d’emplois de qualité repose sur de nombreuses mesures stratégiques. Elle constitue une composante solide du modèle social européen et du socle européen des droits sociaux, et est essentielle pour attirer et maintenir les talents en Europe. Comme l’a annoncé la présidente von der Leyen dans son discours sur l’état de l’Union en septembre 2025, **la Commission proposera un règlement pour des emplois de qualité** afin de compléter les actions prévues dans la feuille de route et de renforcer leur incidence.

Conformément à l’article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission lance la **première phase de consultation des partenaires sociaux européens** afin de recueillir leur avis sur l’orientation possible d’une action de l’UE visant à améliorer encore la qualité des emplois. Celle-ci complètera la consultation en deux étapes sur le droit à la déconnexion et le télétravail, achevée en octobre 2025. Le règlement pour des emplois de qualité pourra s’accompagner d’initiatives non législatives et tiendra compte de la diversité des systèmes nationaux. Cela laissera suffisamment de marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour sa mise en œuvre et respectera leur autonomie et leur liberté contractuelle, tout en réduisant au minimum la charge administrative pesant sur les entreprises, dans un souci de consolidation et de simplification.

Le règlement pour des emplois de qualité, ainsi que le reste de l’acquis social de l’UE, garantiront que le monde du travail évolue au même rythme que l’économie moderne. La croissance de l’économie de l’UE nécessite un marché du travail moderne qui garantisse à la fois l’attraction de talents, la mobilité, des socles de compétences flexibles mais solides, et un environnement de confiance dans lequel les travailleurs se sentent protégés et atteignent leur plein potentiel, contribuant ainsi à la résilience et à la compétitivité de l’Union.