

LES MESURES PRISES PAR L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE POLITIQUE SOCIALE DOIVENT S'INSCRIRE DAVANTAGE DANS L'OBJECTIF DE RENFORCER LA COMPÉTITIVITÉ

Le point de vue des employeurs sur la dimension sociale de l'UE lors du prochain cycle politique – réflexions après la déclaration de La Hulpe

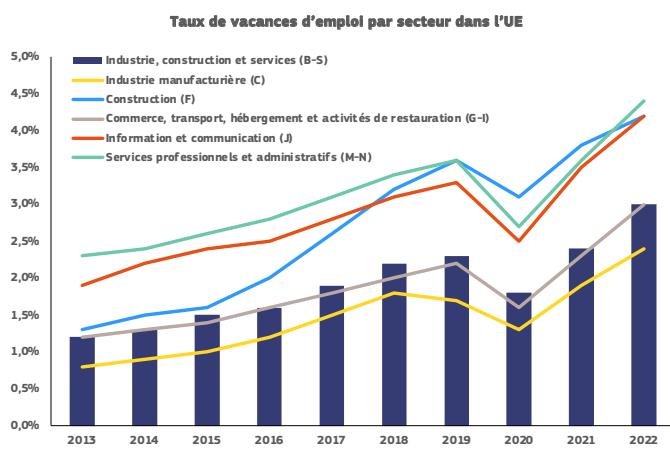


© VPastor/shutterstock.com

- QUE voulons-nous?** Des marchés du travail qui fonctionnent bien, qui soient souples et adaptables, des régimes de protection sociale adéquats et durables et des systèmes globaux d'éducation et de formation fondés sur une économie compétitive, qui contribuent à une meilleure convergence économique et sociale.
- POURQUOI devons-nous atteindre ces objectifs?** Le développement technologique, la numérisation, l'évolution démographique et la transformation en cours du monde du travail qui se produisent à un rythme soutenu ne sont que quelques-uns des facteurs qui influencent la conception des futures politiques sociales. Il est nécessaire de garantir un taux d'emploi plus élevé et de disposer d'un vivier de compétences adéquates pour maintenir notre modèle social, récolter les fruits de la technologie et de la numérisation et répondre aux défis qui se posent sur le plan démographique.
- QUELLE est la meilleure manière d'y parvenir?** Aucune dimension sociale n'est possible sans une base économique saine. L'Union européenne accuse un retard par rapport à ses concurrents. En 2023 par exemple, sa croissance ne s'élevait là encore qu'à 0,5 %, contre 2,5 % aux États-Unis. Cette situation, conjuguée aux crises passées et en cours, montre clairement que l'Union a besoin d'un pacte européen pour la compétitivité et d'une nouvelle stratégie horizontale relative au marché unique. L'Union dispose déjà d'un large éventail de législations concernant le marché du travail et les questions sociales, raison pour laquelle il convient de mettre l'accent sur la mise en œuvre des dispositions existantes, plutôt que de proposer de nouvelles mesures contraignantes. Pour gagner en compétitivité, les États membres doivent engager et mettre en œuvre des réformes structurelles à même de relever les niveaux d'emploi, de renforcer l'accès aux compétences et au travail, d'accroître la flexibilité des marchés du travail et d'améliorer leur fonctionnement. Il s'agit d'une condition

préalable essentielle pour préserver la viabilité des régimes de protection sociale. Une telle démarche peut s'effectuer, si besoin est, à l'aide des orientations définies au niveau de l'UE, d'évaluations comparatives et d'apprentissage mutuel, comme dans le cadre du Semestre européen.

- QUI devrait être à la manœuvre?** Les partenaires sociaux et les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer, avec l'appui, le cas échéant, des activités menées par l'Union européenne, dans le plein respect des compétences nationales ainsi que des principes de subsidiarité et de proportionnalité. Il y a lieu de respecter les modèles nationaux. Le bon fonctionnement du dialogue social, fondé sur la pleine autonomie des partenaires sociaux, est l'une des principales caractéristiques du modèle social européen. À différents niveaux, le dialogue social peut être un atout pour aider l'Europe à s'adapter aux évolutions de la vie professionnelle, ainsi qu'un outil de gestion responsable du changement.



Une économie compétitive et durable, caractérisée par un niveau d'emploi élevé, est le fondement même du modèle économique et social européen, qui contribue également à améliorer la convergence économique et sociale. L'augmentation de la productivité fondée sur les compétences et les connaissances constituent la seule recette efficace si l'on veut maintenir le niveau de bien-être des sociétés européennes. Renforcer la dimension sociale de l'Europe nécessite la croissance économique et le bon fonctionnement du marché intérieur.

Lorsqu'il est question de la dimension sociale, il convient de garder à l'esprit les conditions préalables au maintien et au développement de nos systèmes sociaux, à savoir: la croissance économique, la compétitivité et l'augmentation de la productivité, qui reposent sur l'esprit d'entreprise, les compétences et les connaissances, ainsi que sur le bon fonctionnement du marché intérieur. Aucune dimension sociale n'est possible sans une base économique saine.

La compétitivité européenne est étroitement liée à la dimension sociale. Il s'agit non seulement de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, mais aussi de prendre en compte l'*'empreinte en matière de compétitivité'* que produit l'ensemble des actes législatifs de l'Union touchant au domaine social, ainsi que les effets cumulés de la législation européenne sur les entreprises.

Les entreprises innovantes et entrepreneuriales sont essentielles pour mettre au point des solutions efficaces et intelligentes, tant pour tirer parti des possibilités offertes par la numérisation et l'écolocalisation que pour relever les défis découlant de ces mutations et d'autres changements sociétaux, tels que le vieillissement de la population de l'Union. Trop souvent, les nouvelles technologies et la transformation du lieu de travail ne sont pas présentées comme une chance mais comme une menace pour les travailleurs et leur bien-être, en ce qu'elles entraîneraient prétendument des conditions de travail inéquitables. Nous devons maintenir l'équilibre entre d'une part la capacité des entreprises à innover, à se transformer et à faire preuve de créativité, et d'autre part la protection des travailleurs. Toutes les formules de travail ont leur place: à plein-temps, à temps partiel, à durée indéterminée ou temporaire/intérimaire. Nous devons éviter de réglementer de manière excessive les différentes formes d'organisation du travail que sont par exemple le télétravail et le travail via une plateforme.

Il est de la plus haute importance que les initiatives prises au niveau de l'UE respectent pleinement la répartition des compétences, le principe de subsidiarité et la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles, de même que l'autonomie des partenaires sociaux. Des solutions réalisables ne peuvent être trouvées que lorsque ces derniers participent à l'élaboration des politiques.

Les initiatives législatives contraignantes de l'UE sont trop souvent considérées comme l'unique ou la meilleure solution. Les employeurs estiment que le bon fonctionnement des marchés du travail et des régimes de protection sociale passe par des réformes du marché du travail propices à la croissance, menées à l'échelon national. Un cadre réglementaire du marché du travail doit par exemple favoriser des parcours professionnels plus diversifiés. Les transitions sur le marché du travail, que ce soit d'un emploi, d'un secteur ou d'un statut professionnel à un autre, devraient s'effectuer de la manière la plus harmonieuse possible.

Le progrès social ne saurait reposer sur des déficits budgétaires et des prêts laissés à la charge des générations futures, car cette situation n'est pas viable sur le long terme. Un équilibre doit être maintenu en permanence entre des dépenses publiques prudentes et durables et la réalisation des objectifs sociaux. L'augmentation des dépenses publiques devrait, le cas échéant, s'accompagner des réformes politiques correspondantes. Il faut par ailleurs se pencher sur la manière de cibler les investissements avec davantage d'efficience et d'efficacité et, si nécessaire, de les articuler avec les réformes. Un mécanisme de suivi approprié, fondé sur des statistiques comparables, doit être mis en place pour permettre l'évaluation des réformes du marché du travail. Parmi les outils disponibles à cet effet figurent notamment les indicateurs sociaux employés dans le cadre du Semestre européen et du tableau de bord social.

Les **investissements sociaux** peuvent avoir une incidence sur la croissance économique et la productivité, mais uniquement s'ils sont bien conçus. Ce n'est pas systématique. Nous devons créer les conditions nécessaires pour mobiliser les investissements privés et réfléchir plus avant à la manière dont ils peuvent contribuer au progrès social¹.

A resilient workforce with different skills needed in the labour market, including soft skills, is a key factor for competitiveness.

¹ En d'autres termes, les instruments financiers certifiés socialement (comparables aux obligations vertes) et les garanties publiques peuvent constituer des outils utiles pour canaliser les capitaux privés vers les besoins sociaux.

Une main-d'œuvre résiliente, possédant différentes compétences requises sur le marché du travail, y compris des compétences non techniques, représente un facteur clé de compétitivité.

Les **pénuries de main-d'œuvre et de compétences** restent un problème majeur qui empêche les entreprises d'exercer leurs activités et de se développer. Comme indiqué à juste titre, «ces pénuries risquent d'entamer la capacité de l'UE à innover et à attirer des investissements, affaiblissant ainsi sa compétitivité et entravant son potentiel de croissance ainsi que le financement de son modèle de protection sociale».² On ne peut que se féliciter que la Commission ait reconnu la nécessité de résoudre ces problèmes dans son plan d'action sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE.

Pour **remédier aux pénuries structurelles de main-d'œuvre et de compétences** auxquelles sont confrontées les entreprises, il nous faut:

- forger des partenariats plus étroits entre le monde de l'éducation et de la formation et les entreprises afin de mieux anticiper les besoins en compétences et d'adapter les programmes aux nouveaux emplois et aux transitions. Les systèmes nationaux d'éducation et de formation, tout comme les marchés du travail et les régimes de protection sociale, doivent être adaptables et flexibles;
- redoubler d'efforts sur le plan du perfectionnement et de la reconversion professionnels en vue de la transition numérique et écologique, et mettre en place des systèmes efficaces d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent de satisfaire également les besoins des PME. Les réformes devraient en outre reconnaître l'importance de la responsabilité individuelle ainsi que le rôle clé de la coopération entre le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise;
- favoriser le retour des personnes inactives et des chômeurs sur le marché du travail au moyen de politiques actives et bien ciblées dans ce domaine;
- assurer le bon fonctionnement des services publics (et privés) de l'emploi, afin de garantir une réelle adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- recourir à la migration économique légale en fonction des besoins du marché du travail.

Les carrières doivent être plus longues et plus diversifiées et les travailleurs doivent être plus nombreux sur le marché du travail, y compris grâce à l'intégration de migrants. Promouvoir des formes de travail différentes et nouvelles ou mettre en place des conditions qui encouragent l'auto-entrepreneuriat et l'esprit d'entreprise sont autant de moyens d'atteindre cet objectif. Il est urgent de mener à leur terme les travaux en cours sur la révision des règles de l'UE en matière de migration de main-d'œuvre.

Bien qu'ils soient confrontés à des défis communs, les pays de l'Union présentent des situations initiales variables en raison de **modèles de relations industrielles, de traditions et de niveaux de développement économique et d'emploi différents**. L'UE s'efforçant de parvenir à une meilleure convergence économique et sociale, toute discussion relative à l'emploi et aux politiques sociales doit tenir dûment compte de cette réalité.

L'Union devrait traiter uniquement les questions sociales qui requièrent une approche à son échelon. Tant le principe de subsidiarité que celui de proportionnalité, inscrits dans le traité, devraient former la base d'une compréhension commune de ce qui constitue la valeur ajoutée de l'Union européenne du point de vue de l'emploi et des politiques sociales.

La voie à suivre consiste à développer la dimension sociale en mettant en œuvre plus efficacement les règles dans le cadre des structures existantes. Avec plus de 70 directives sociales en vigueur, il est possible d'améliorer les performances du cadre réglementaire existant de l'UE plutôt que de créer de nouvelles initiatives contraignantes.

Le socle européen des droits sociaux et les plans d'action y afférents ne sauraient être considérés comme le fondement d'une nouvelle législation européenne, l'objectif essentiel de ce socle devant être de servir de boussole aux Etats membres lorsqu'ils conçoivent et mettent en œuvre des réformes structurelles. L'Union doit en outre respecter pleinement l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et européens, ainsi que leur rôle et leurs prérogatives en matière de négociation, au niveau national comme à celui de l'UE.

À ÉVITER:

- Tout appel en faveur d'un protocole sur le progrès social
- La surréglementation dans le domaine social
- Les effets négatifs sur la compétitivité de l'Union européenne
- Le progrès social fondé sur les déficits budgétaires
- Le non-respect de l'autonomie des partenaires sociaux et des modèles nationaux de relations industrielles

² «Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action», COM(2024) 131 final, Bruxelles, 20/3/2024.