



Priorités thématiques et méthodes de travail de l'observatoire du marché du travail (OMT) pour le mandat 2025-2028

I. Contexte général

L'observatoire du marché du travail (OMT) a été créé en 2007, avec pour mandat de «cerner et d'analyser les tendances et les défis du marché de l'emploi, et d'apporter une valeur ajoutée au travail de la section SOC et du Comité». L'observatoire fonctionne dans le cadre de la section SOC et lui fait rapport. Il mène les activités suivantes:

- observer les défis et les tendances du marché du travail;
- recueillir les exemples de bonnes pratiques;
- stimuler le débat en organisant des auditions avec les acteurs institutionnels et socioprofessionnels concernés, les organisations de la société civile et les milieux universitaires;
- produire des rapports proactifs ou des études d'investigation sur des thèmes choisis;
- examiner des thèmes transversaux.

L'OMT se compose de 18 membres (voir annexe), dont un président et deux vice-présidents, ces rôles changeant tous les deux ans et demi selon un principe d'alternance entre les trois groupes. Son actuel président est Giovanni Marcantonio (Italie, groupe des organisations de la société civile). Ses vice-présidents sont Jean-Michel Pottier (France, groupe des employeurs) et Jakob Krištof Počivavšek (Slovénie, groupe des travailleurs).

II. Principales priorités thématiques de l'OMT pour le mandat 2025-2028

Les priorités de l'OMT sont élaborées en prenant en compte les [priorités de la section SOC](#) pour le mandat actuel, le [programme de travail du président du CESE, Séamus Boland](#), et les [programmes de travail de la Commission pour 2026](#) et 2027.

Les activités d'analyse de l'observatoire devraient soutenir et faciliter la compréhension des changements qui se produisent sur le marché du travail ainsi que des répercussions économiques et sociales que ces changements sont susceptibles de provoquer. Les travaux de l'observatoire seront élaborés en étroite collaboration avec la section SOC.

Les priorités proposées ci-après peuvent être considérées comme des lignes directrices, qui devront être adaptées en fonction de l'évolution du contexte européen au cours des prochaines années, des nouvelles circonstances qui pourraient se présenter, des initiatives qui pourraient être adoptées par les institutions européennes et des besoins qui émergeront au cours des activités de l'observatoire.

Il convient de noter que le thème des compétences est transversal, car il interagit avec tous les autres domaines prioritaires.

THEMES PROPOSES POUR LE MANDAT 2025-2028

1. Politiques actives du marché du travail

Dans la phase historique que nous traversons, caractérisée par des transformations rapides et profondes, les politiques actives du marché du travail jouent un rôle crucial dans la gouvernance des processus de changement et dans la facilitation des transitions professionnelles. D'une part, l'innovation technologique et la nécessité d'une adaptation au changement climatique exigent un réalignment rapide des compétences et des profils professionnels requis par les entreprises. D'autre part, l'évolution démographique soulève des questions quant à la viabilité des systèmes de protection sociale et à la capacité du marché du travail à absorber et à valoriser tous les segments de la population active.

Dans ce scénario, l'un des objectifs prioritaires de l'observatoire serait d'examiner **l'évolution des politiques actives du marché du travail**. Celles-ci restent essentielles pour promouvoir **l'inclusion sur le marché du travail**, améliorer l'entrée sur ce marché, favoriser la participation des groupes sous-représentés et vulnérables (tels que les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les migrants, les Roms et la communauté LGBTIQ+) et réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande. Cette inadéquation ainsi que les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences sont des facteurs critiques qui entravent la croissance et la compétitivité des entreprises, en particulier les PME, qui courent le risque d'être de plus en plus pénalisées.

L'analyse de l'OMT se concentrera sur la capacité des politiques actives du marché du travail à **relever les défis actuels**, ainsi que sur la **comparaison des modèles nationaux et des bonnes pratiques**. Une attention particulière pourrait être accordée au rôle croissant des **plateformes numériques dans la fourniture de services d'activation**, ainsi qu'aux possibilités offertes par l'intelligence artificielle (IA) pour améliorer l'efficacité desdits systèmes, ainsi que leur personnalisation et leur capacité à répondre rapidement aux besoins des travailleurs et des entreprises. L'objectif est de recenser les éléments susceptibles d'être utilisés pour améliorer progressivement ces systèmes, qui continuent de présenter des différences régionales importantes.

La dynamique intergénérationnelle du marché du travail devra également bénéficier d'une attention spécifique, notamment par l'examen de la manière dont les politiques actives du marché du travail luttent contre les **stéréotypes** persistants qui continuent d'orienter les choix éducatifs et les parcours professionnels d'une génération à l'autre.

En outre, l'OMT pourrait tenir compte de certains **défis sociodémographiques**, tels que la solitude et l'isolement social, qui peuvent également avoir des effets négatifs sur le bien-être, l'employabilité et la participation au marché du travail.

Cette analyse sera élaborée dans le cadre d'une **collaboration plus étroite avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)**, en vue d'intégrer des données probantes comparatives et des analyses contextuelles provenant de pays européens.

Ces travaux permettraient également à l'OMT de contribuer aux **travaux des institutions de l'UE en lien avec les services publics de l'emploi (SPE)**, étant donné que la Commission a annoncé, pour le quatrième trimestre de 2026, une mise à jour et une évaluation de la décision sur les SPE¹, sujet sur lequel le CESE élaborerait un avis obligatoire.

2. Emplois de qualité

Le fait de travailler sur le thème des emplois de qualité, qui constituent une pierre angulaire du modèle social européen et du socle européen des droits sociaux, revêt une importance particulière pour l'OMT. La dimension sociale de l'Union européenne doit aller de pair avec la compétitivité européenne, dont la durabilité environnementale, la prospérité économique et la cohésion sociale et territoriale sont des moteurs essentiels.

La feuille de route pour des emplois de qualité constitue l'une des priorités définies par la Commission européenne dans son programme de travail et devrait soutenir les objectifs en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté énoncés dans le socle européen des droits sociaux. Conformément aux priorités de la Commission, la feuille de route pour des emplois de qualité élaborée avec les partenaires sociaux soutiendra des salaires équitables, la qualité et la sécurité des conditions de travail, la formation et des transitions professionnelles justes pour les travailleurs salariés et indépendants, en partie en augmentant la couverture des négociations collectives.

Les échanges organisés par l'OMT pourraient, par l'analyse des indicateurs et des bonnes pratiques, contribuer à la prochaine phase annoncée par la Commission, à savoir l'adoption de l'acte législatif sur des emplois de qualité prévue pour 2026, en liaison avec les travaux de la section SOC sur les emplois de qualité.

Lors de ses débats, l'OMT pourrait également examiner le lien entre la crise du coût de la vie et le marché du travail. L'observatoire pourrait en outre étudier des exemples provenant d'entités de l'économie sociale, lesquelles jouent un rôle important pour ce qui est de créer des emplois de qualité, de promouvoir le développement des compétences et de stimuler l'innovation sociale, en particulier pour les personnes confrontées à des obstacles structurels à l'emploi.

➤ **Incidence de la numérisation et de l'intelligence artificielle sur le marché du travail**

Dans les années à venir, la diffusion croissante des technologies numériques et, en particulier, des applications d'IA, continuera de transformer considérablement les systèmes de production, l'organisation du travail et les compétences requises pour les travailleurs. L'observatoire a l'intention d'examiner ces transformations et d'analyser leurs effets, tant positifs que potentiellement critiques.

¹

[Décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi \(SPE\), modifiée en 2020.](#)

L'objectif est de contribuer au développement de pratiques qui soutiennent l'adoption d'une IA fondée sur les principes de durabilité éthique et sociale, ainsi qu'aux changements technologiques qui favorisent l'inclusion, l'accessibilité et les conditions de travail équitables plutôt que de renforcer les inégalités existantes.

Dans cette optique, un ou plusieurs des aspects suivants pourraient faire l'objet d'un examen approfondi.

- **La diffusion des technologies numériques et de l'IA dans les entreprises.** L'OMT propose d'examiner l'introduction de nouvelles technologies et de solutions d'IA dans différents secteurs de production et dans divers types d'entreprises, en accordant une attention particulière aux PME et en analysant à la fois les effets sur les niveaux d'emploi, la qualité de l'emploi, la dynamique des salaires et la négociation collective, ainsi que les processus organisationnels et la productivité.
- **Les besoins en matière de renforcement des compétences et de développement.** Un deuxième domaine de travail pourrait concerner l'évolution des exigences en matière de compétences numériques et liées à l'IA. Les nouvelles exigences professionnelles (tant techniques que transversales) et les besoins de formation continue seront analysés, également dans le cadre de la collaboration lancée avec le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)**, afin d'interpréter les tendances en matière de compétences et de professions.
- **L'IA et l'organisation du travail.** La diffusion des applications d'IA dans les processus organisationnels, la gestion des ressources humaines et les systèmes de suivi des performances sera prise en considération. Les effets de ces technologies sur la productivité et les conditions de travail, notamment l'égalité de traitement, la santé et la sécurité au travail (SST), pourraient être examinés, en accordant une attention particulière aux incidences du recours à la gestion algorithmique. Les questions de transparence, d'équité et de prévention de toute forme de discrimination pourraient ainsi être étudiées.
- **La réglementation, les normes et les pratiques pour une utilisation éthique de l'IA.** L'observatoire peut se pencher sur le règlement relatif à l'adoption de l'IA sur le lieu de travail, en accordant une attention particulière à la mise en œuvre du règlement sur l'intelligence artificielle et des réglementations nationales et régionales émergentes. Dans le même temps, il pourrait être possible d'envisager des lignes directrices, des codes d'éthique et des bonnes pratiques pertinents pour promouvoir une utilisation responsable de l'IA.
- **Le dialogue social et la négociation collective.** Enfin, le rôle et la capacité des partenaires sociaux pour ce qui est d'orienter les processus d'innovation technologique vers des modèles centrés sur l'humain pourraient être étudiés de manière plus approfondie. L'observatoire pourrait envisager différentes approches de l'introduction de l'IA sur le lieu de travail, aux niveaux national et régional ainsi qu'à l'échelon des entreprises, et pourrait également examiner les mécanismes applicables en matière d'information, de consultation et, le cas échéant, de participation des travailleurs, ainsi que les outils adoptés dans les comités d'entreprise pour l'évaluation des systèmes d'IA.

➤ **Santé et sécurité au travail**

Les changements démographiques, le vieillissement de la main-d'œuvre et la diversification croissante des formes d'emploi modifient profondément le paysage des risques sur le lieu de travail. Dans le même temps, la généralisation du recours au travail à distance, à des modèles hybrides et à des plateformes numériques contribue à la multiplication des espaces et des horaires dans lesquels le travail est effectué, ce qui complexifie la protection de la santé et de la sécurité. Si les technologies numériques et l'intelligence artificielle peuvent offrir de nouvelles possibilités, par exemple en réduisant les charges de travail répétitives, elles sont également susceptibles d'entraîner de nouveaux risques, allant de l'intensification des rythmes de travail à la surcharge cognitive et à la gestion des données sensibles.

L'observatoire pourrait envisager de passer en revue les principales transformations, en mettant l'accent sur certains des domaines d'analyse suivants:

- **L'évolution des risques liés au changement démographique**, en accordant une attention particulière aux secteurs les plus exposés au vieillissement de la main-d'œuvre et aux incidences sur la prévention, la formation et l'adaptation du lieu de travail.
- **La prévention des risques psychosociaux**, y compris les répercussions de l'organisation du travail, de la charge de travail et des heures de travail, ainsi que les éventuels facteurs de stress liés à la numérisation et à la disponibilité constante, et leurs conséquences potentielles sur la santé mentale.
- **Le rôle de la technologie et de l'intelligence artificielle dans la gestion de la sécurité**, allant de la surveillance des risques à l'aide de capteurs et de systèmes prédictifs au potentiel de la formation immersive et à l'évaluation des risques éventuels induits par les technologies elles-mêmes (sur les plans physique, cognitif et organisationnel).

Parmi les autres domaines d'attentions figureront **l'évolution des politiques nationales en matière de santé et de sécurité au travail et le rôle de la négociation collective**, qui traite de plus en plus de questions telles que le travail flexible, le droit à la déconnexion, la gestion de la charge de travail, l'organisation du temps et les outils numériques de prévention. L'observatoire pourrait examiner la manière dont les réglementations nationales, et en particulier les accords et/ou pratiques sectoriels et d'entreprise, contribuent à redéfinir les normes, les modèles de prévention et les mesures de soutien au bien-être, en recensant les expériences innovantes et les bonnes pratiques utiles à la diffusion et à la comparaison. Il pourrait en outre étudier la façon dont ces réglementations complètent le cadre réglementaire existant au niveau européen.

Dans cette optique, l'OMT entend établir et consolider des partenariats avec l'**Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)** afin d'intégrer ses analyses aux données probantes et aux méthodologies établies à l'échelon européen et de contribuer à la diffusion de pratiques efficaces de prévention et de promotion en matière de SST dans de nouveaux contextes de travail.

Par ces travaux, l'observatoire pourrait également contribuer aux travaux des institutions de l'Union sur la **révision de la directive sur les agents cancérigènes**, étant donné qu'une proposition de la Commission est prévue pour le premier trimestre de 2028, ce qui entraînerait une consultation obligatoire du CESE.

➤ **Nouveaux modèles organisationnels, flexibilité et transformations sur le lieu de travail**

Outre les thèmes déjà mentionnés, nous proposons également une réflexion sur de nouveaux modèles organisationnels de travail. La flexibilité organisationnelle, combinée à l'évolution du rapport que les jeunes générations entretiennent avec le travail, et à l'évolution des technologies numériques, entraîne de fait une profonde redéfinition des modèles de travail. D'une part, pour certains, le travail salarié devient de plus en plus autonome, grâce à des formes d'organisation fondées sur des objectifs, une plus grande responsabilisation et des horaires de travail flexibles. D'autre part, certaines formes de travail indépendant connaissent une période de crise grave, marquée par la fragmentation, l'incertitude des revenus et la difficulté d'accéder à la protection.

Dans ce contexte, l'observatoire pourrait examiner **les transformations des modèles organisationnels actuellement en cours**, en tenant compte du travail salarié et indépendant, du télétravail et du travail hybride, et examiner leur **incidence en matière de productivité, de bien-être, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de qualité du travail**.

3. Mobilité des travailleurs

Dans le contexte du prochain train de mesures de la Commission sur la mobilité équitable et de la proposition de la Commission visant à renforcer l'Autorité européenne du travail (AET), attendue pour le troisième trimestre de 2026, l'OMT examinera la mobilité de la main-d'œuvre comme une dimension essentielle du bon fonctionnement et de l'équité du marché unique.

L'observatoire pourrait se pencher sur la manière d'améliorer le cadre régissant la mobilité équitable et effective des travailleurs dans l'ensemble de l'Union. Une attention particulière serait accordée aux mécanismes d'application, à la coopération transfrontière, à la fourniture d'informations aux travailleurs et aux employeurs, et à la prévention des abus et de l'exploitation.

L'OMT s'emploiera également à établir une **coopération opérationnelle plus étroite avec l'AET** sur les questions liées à la mobilité équitable et efficace de la main-d'œuvre et à sa mise en pratique.

Par ces travaux, l'OMT pourrait contribuer en temps utile aux travaux des institutions de l'UE et promouvoir une mobilité qui soit non seulement bénéfique sur le plan économique, mais qui soit aussi durable sur le plan social et qui protège les droits des travailleurs.

L'observatoire pourrait également étudier plus avant l'interaction entre la reconnaissance des compétences, la transférabilité des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de la mobilité transfrontière, en particulier dans le contexte du train de mesures sur la mobilité équitable et de la proposition de la Commission relative à une initiative sur la transférabilité des compétences (attendue pour le troisième trimestre de 2026).

4. Thème transversal: compétences

L'OMT poursuivra ses travaux sur **le thème du développement des compétences**, qui sera intégré dans les travaux en lien avec les trois domaines prioritaires susmentionnés.

La **reconversion et le perfectionnement professionnels systématiques** constituent des exigences stratégiques pour préparer la main-d'œuvre aux transitions écologique, numérique et démographique.

Ils garantiront la résilience du marché du travail, soutiendront la productivité et la compétitivité et préviendront l'inadéquation des compétences, qui risque de compromettre une croissance inclusive et durable. Les prévisions en matière de compétences jouent un rôle important dans la prévention de cette inadéquation.

L'observatoire mettra notamment en évidence les bonnes pratiques, y compris celles du tiers secteur et de l'économie sociale.

L'OMT tiendra également compte des défis liés à la «fuite des cerveaux» et au «gaspillage des cerveaux», en accordant une attention particulière aux personnes hautement qualifiées dans l'UE dont le potentiel reste sous-utilisé.

L'OMT examinera différentes approches des fonds de formation gérés par les partenaires sociaux, qui représentent un moyen efficace de fournir des formations d'une manière qui respecte les différentes pratiques nationales et sectorielles.

Dans la perspective de ses travaux, l'OMT tiendra compte des propositions annoncées par la Commission européenne, dont:

- la stratégie en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP), attendue pour le deuxième trimestre de 2026 (juin 2026, à confirmer);
- l'initiative sur la transférabilité des compétences, qui comprendrait une proposition législative visant à faciliter la mobilité des travailleurs grâce à la numérisation et à l'amélioration de la transparence en ce qui concerne les compétences et les qualifications;
- l'évaluation des comptes de formation individuels, attendue pour 2027.

L'OMT poursuivra sa coopération de longue date avec le **Cedefop**, notamment en organisant conjointement en 2026 la sixième édition du **forum d'apprentissage politique sur les parcours de renforcement des compétences**, qui fait partie d'une série d'événements visant à fournir une plateforme afin que les pays, les institutions de l'UE, le Cedefop et les membres du CESE puissent se réunir pour apprendre les uns des autres et explorer les défis communs en matière de renforcement des compétences des adultes.

III. Méthodes de travail de l'OMT au cours du mandat 2025-2027

Le président de l'observatoire, ses vice-présidents, les membres et le secrétariat jouent des rôles différents mais fondamentaux dans la conception et la création conjointes de ses activités.

Les activités suivantes sont prévues pour l'observatoire pour la période 2025-2028.

1. Types d'activités

a) Réunions internes et manifestations publiques

L'observatoire a le droit d'organiser jusqu'à trois réunions par an sans autorisation spécifique du bureau du CESE, tandis que toute réunion supplémentaire nécessite son autorisation et celle de la commission

des affaires financières et budgétaires (CAF). Les réunions peuvent prendre la forme de manifestations publiques.

Les thèmes des manifestations seront choisis en temps utile en tenant compte, entre autres, des initiatives de la Commission européenne, des activités des institutions de l'Union, des priorités des présidences de l'Union et des propositions des organisations de la société civile et des membres du CESE, en particulier si une manifestation est organisée dans leur pays.

Les manifestations devraient fournir à diverses parties prenantes l'occasion de se rencontrer et d'échanger leurs points de vue sur les principales politiques européennes relatives au marché du travail et aux compétences, et de comprendre les positions du CESE sur les sujets abordés. Elles mettront en lumière le rôle clé du CESE en tant que représentant de la société civile organisée européenne.

Les manifestations seront autant que possible organisées en coopération avec les institutions et les agences de l'Union, les organisations internationales, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les sections du CESE, la CCMI, les observatoires, le Groupe de liaison du CESE avec les organisations et réseaux européens de la société civile, et d'autres organes pertinents du CESE.

Deux des réunions de l'OMT prévues au cours du mandat devraient se tenir dans les États membres de l'Union et, si possible, être organisées en étroite coopération avec des organisations ou institutions nationales (telles que des conseils économiques et sociaux nationaux, des partenaires sociaux, des organisations de la société civile ou des institutions publiques) et en coopération avec les membres du CESE du pays d'accueil.

b) Missions d'information/visites de travail

Afin d'encourager l'échange d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les autorités nationales et les conseils économiques et sociaux des États membres, ainsi que les agences de l'UE, l'OMT peut organiser des missions d'information si nécessaire, sous réserve de l'autorisation du bureau et de la CAF.

2. Coopération et synergies

La coopération avec les structures du CESE et les organisations extérieures est essentielle pour l'OMT, afin d'adopter une approche globale et de prendre en considération les effets de toutes les politiques sur le marché du travail et la situation de tous les groupes de personnes, sans laisser personne de côté. Cette coopération permet à l'observatoire d'intégrer les points de vue d'autres organes et organisations, de promouvoir le dialogue interdisciplinaire, de renforcer l'efficacité et l'incidence de l'OMT et de promouvoir plus largement les travaux du CESE.

L'observatoire du marché du travail recherchera des synergies avec d'autres structures de travail du CESE et veillera à ce que leurs travaux ne se chevauchent pas. En particulier, l'OMT s'efforcera de coopérer avec les groupes permanents de la section SOC: le groupe permanent sur l'immigration et l'intégration, le groupe permanent sur les droits des personnes handicapées et le groupe permanent sur l'intégration des Roms. Il coopérera également avec le groupe «Jeunesse» du CESE et le groupe permanent du CESE sur l'égalité. L'OMT cherchera aussi à coopérer étroitement en particulier avec

l'observatoire du respect de l'application des règles du marché unique et l'observatoire du développement durable, des réunions étant organisées entre les présidents respectifs des trois observatoires afin de mieux coordonner leurs travaux, et l'OMT invitant les membres des autres observatoires à des réunions et manifestations du CESE, le cas échéant.

L'OMT travaillera en étroite collaboration avec la direction de la communication du CESE afin d'assurer une communication efficace concernant ses activités et de contribuer au suivi des avis du CESE.

L'OMT poursuivra également sa coopération fructueuse avec les institutions européennes et les agences spécialisées de l'UE telles que le Cedefop, Eurofound, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), l'Autorité européenne du travail (AET) et la Fondation européenne pour la formation (ETF). L'observatoire s'efforcera par ailleurs d'organiser au moins deux visites de travail auprès des agences de l'Union au cours de ce mandat.

L'observatoire du marché du travail veillera à renforcer sa coopération avec des organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et à relancer ses contacts avec le réseau européen des observatoires régionaux du marché du travail (EN RLMM).

Annexe: Présidence et membres pour la période 2025-2028

PRÉSIDENTE DE L'OMT			
	Gr. I	Gr. II	Gr. III
	Jean-Michel POTTIER — vice-président	Jakob Krištof POČIVAVŠEK — vice-président	Giovanni MARCANTONIO — président

LISTE COMPLÈTE DES MEMBRES DE L'OMT			
ÉM	Gr. I	Gr. II	Gr. III
AT	Christa SCHWENG		
BE		Pia STALPAERT	
BG		Plamen DIMITROV	
CY	Michalis ANTONIOU		
CZ		Radka SOKOLOVÁ	Silvie PÝCHOVÁ
DK			Juliane Marie NEHENDAM
ES			María Lourdes MÁRQUEZ DE LA CALLEJA
FR	Jean-Michel POTTIER		
IT	Renato MATTIONI		Giovanni MARCANTONIO (IT)
LV	Rihards BLESE		Katrīna LEITĀNE
MT	Jackie ATTARD MONTALTO		
PL		Grzegorz SIKORA	
RO			Ionuț SIBIAN
SE		Mikael JOHANSSON	
SI		Jakob Krištof POČIVAVŠEK	

- 7 membres de la section ECO
- 7 membres de la section TEN
- 6 membres de la section REX
- 5 membres de la section INT
- 3 membres de la section NAT
- 1 membre de la CCMI
- 5 membres du groupe «Semestre européen»

- 4 membres du groupe «Jeunesse»
- 3 membres du groupe «Égalité»
- 3 membres du groupe sur les Roms
- 2 membres de la CAF
- 1 membre du groupe DFED
- 3 membres de l'OMT ne sont pas membres de la section SOC