

La compétitivité, une matrice pour des emplois de qualité: une perspective des entreprises en vue du programme social européen

Le modèle social de l'Europe repose sur la force et la compétitivité de son économie. Ce sont en effet des entreprises qui prospèrent et évoluent dans un environnement propice qui créent des emplois et les maintiennent — c'est exactement ce que les entreprises européennes s'engagent à réaliser dès lors que les conditions le leur permettent. Toutefois, les entreprises ne peuvent offrir des emplois de qualité lorsqu'elles souffrent d'une réglementation excessive et d'une capitalisation insuffisante et qu'elles sont dans l'impossibilité de croître. **La compétitivité, la hausse de la productivité, l'innovation et les compétences sont donc indissociables du programme social, car elles constituent le socle de la résilience de l'Europe, de sa prospérité et de son modèle social.**

En des temps marqués par des pénuries de main-d'œuvre, les contraintes démographiques, l'incertitude géopolitique et une hausse minime de la productivité, l'Europe a besoin de politiques qui favorisent l'esprit d'entreprise, la transformation industrielle, l'innovation, la flexibilité des marchés du travail et l'investissement. La hausse constante de la productivité et la viabilité économique des entreprises sont les meilleurs moyens de faire durablement progresser les salaires, les conditions de travail et la protection sociale, dans le respect des systèmes nationaux et de l'autonomie des partenaires sociaux. L'Union européenne devrait s'attacher avant tout à améliorer les conditions-cadres en faveur de l'investissement, de l'innovation, de la création d'emplois, de la participation au marché du travail et du développement des compétences, et à rationaliser ce faisant le cadre réglementaire afin d'éviter les charges inutiles et les chevauchements des législations.

L'Union européenne dispose d'ores et déjà de l'un des *acquis* (le corpus législatif de l'Union) les plus complets au monde en matière sociale et de travail, qui régit notamment la sécurité et la santé au travail, le temps de travail, l'égalité de traitement, la transparence des conditions de travail, les salaires minimaux, les licenciements collectifs, les systèmes d'intelligence artificielle au travail et de nombreux autres aspects de l'emploi. Cette législation fournit d'ores et déjà un cadre étendu afin de protéger les travailleurs.

À présent, il convient d'accorder la priorité à sa mise en œuvre effective, à son application, à la sécurité juridique et à la simplification, et non à la multiplication des obligations

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

réglementaires. Le dialogue social demeure une pierre angulaire de l'économie sociale de marché européenne. Toutefois, il s'impose de continuer à respecter l'autonomie des partenaires sociaux, les systèmes nationaux de relations du travail et la diversité des modèles de marché du travail des différents États membres. Les syndicats devraient être des partenaires en vue de garantir des conditions favorables à la mise en place d'une culture de la formation continue, de l'adaptation et de la mobilité afin de soutenir l'employabilité. Soutenir et protéger les travailleurs, c'est également de les préparer à leur prochain emploi et aux évolutions des technologies.

LA COMPÉTITIVITÉ, UNE MATRICE POUR LES EMPLOIS DE QUALITÉ

Une économie compétitive et durable, présentant des niveaux élevés d'emploi, constitue le fondement du modèle économique et social européen. Les entreprises européennes qui exercent leurs activités dans le cadre robuste que procure l'Union européenne en matière sociale et de travail offrent les normes les plus élevées en matière d'emploi. Pour qu'il continue d'en aller ainsi et pour créer et maintenir des emplois de qualité, il faut aux entreprises:

- des réglementations prévisibles et favorables à l'innovation;
- une énergie abordable et un accès aux ressources critiques;
- un accès à une main-d'œuvre qualifiée;
- des infrastructures efficaces et une connectivité numérique;
- une réduction des charges réglementaires, administratives et déclaratives;
- la sécurité juridique et la stabilité des conditions d'investissement.

L'Europe doit être un lieu attrayant pour les investissements, la production, l'innovation et les talents. Dans un contexte de concurrence mondiale croissante, il convient de concentrer les ressources sur les activités à forte valeur ajoutée, l'innovation, la transformation industrielle et la primauté technologique. Inverser le récent ralentissement de la hausse de la productivité du travail dans l'Union est une priorité commune, car renforcer la productivité permet d'accroître les salaires, d'augmenter la capacité d'investissement et d'améliorer les conditions de travail. Pour l'Europe, le moment est manifestement opportun pour y parvenir, et pour ce faire, elle se doit de soutenir l'innovation, la numérisation, la transformation industrielle et les compétences de la main-d'œuvre, dès lors qu'elle dispose



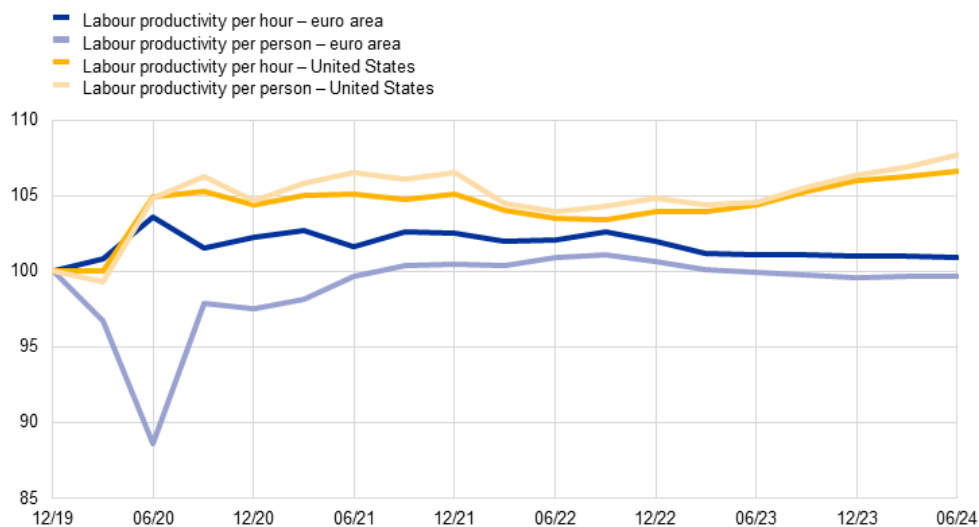
Comité économique
et social européen

Groupe des
employeurs

de conditions favorables et prévisibles
et de cadres juridiques et politiques
cohérents qui permettent aux entreprises de
planifier leurs investissements et de croître.

Labour productivity in the euro area and the United States

(Q4 2019 = 100)



Sources: Eurostat, Bureau of Economic Analysis and Bureau of Labour Statistics.

Note: The latest observations are for the second quarter of 2024.

LA PRODUCTIVITÉ EST UNE CONDITION PRÉALABLE DU PROGRÈS SOCIAL

Améliorer durablement les conditions de rémunération et de travail et les systèmes de protection sociale exige une hausse de la productivité et de fortes performances économiques. **La compétitivité et le progrès social sont, en fait, des objectifs qui se renforcent mutuellement.** Il est essentiel d'investir dans l'innovation, la recherche, la numérisation, la fabrication avancée et le développement des compétences pour créer des emplois de qualité et renforcer la résilience à long terme de l'Europe. Il est nécessaire que les entreprises, les universités, les instituts de recherche et les prestataires de formation œuvrent en étroite concertation afin de bâtir une économie européenne compétitive et innovante, à même d'attirer les talents et de les retenir.

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

LA FLEXIBILITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL ET DES COMPÉTENCES EST ESSENTIELLE

L'Europe devrait prendre conscience du fait que les différentes formes de travail et d'emploi sont à même de répondre à la diversité des réalités économiques, aux besoins des entreprises et aux préférences des travailleurs. Ces différentes formes d'emploi aident les travailleurs et les entreprises à s'adapter à l'évolution des réalités économiques, à la transformation technologique et aux besoins individuels. Le bon fonctionnement des marchés du travail requiert de la flexibilité, de la capacité d'adaptation et des débouchés pour l'entrepreneuriat. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences doit devenir une priorité stratégique. Pour ce faire, il est nécessaire:

- d'investir plus fortement dans le perfectionnement et la reconversion professionnels;
- d'assurer une plus grande adéquation entre l'éducation et les besoins du marché du travail, notamment grâce à l'enseignement et la formation professionnels;
- de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie;
- de prendre des mesures qui accroissent la participation au marché du travail;
- de mettre en place des politiques afin d'attirer et de retenir les talents en Europe, et pour ce faire, de faciliter notamment le recrutement de travailleurs qualifiés originaires de pays tiers;
- d'améliorer la mobilité et la reconnaissance des qualifications et des compétences;
- de prévoir des financements suffisants, y compris par la voie du Fonds social européen plus, pour la formation et l'apprentissage par le travail, tout spécialement à l'intention des PME.

L'emploi demeure à long terme l'instrument le plus efficace pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La viabilité des systèmes sociaux repose sur des taux d'emploi élevés, une activité économique productive et des marchés du travail inclusifs. Il convient de viser avant tout à donner aux employeurs les moyens de créer et de maintenir des emplois de qualité en Europe.

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

LA RÉGLEMENTATION DEVRAIT APPUYER LA TRANSFORMATION, ET NON L'ENTRAVER

L'Union européenne dispose dès à présent d'une ample législation en matière sociale et de travail.

La priorité devrait consister à mettre en œuvre et à appliquer effectivement et correctement cet *acquis* existant et, le cas échéant, à évaluer son efficacité, avant de proposer toute législation supplémentaire. Il est bien plus judicieux d'investir toute l'énergie dépensée pour réglementer dans la mise en œuvre, l'application, la simplification et la sécurité juridique. La réglementation excessive à l'échelon de l'Union ne laisse plus de place à un dialogue social et à une négociation collective autonomes pour apporter des solutions adaptées aux réalités nationales et sectorielles. L'excès d'obligations administratives et de déclaration accapare des ressources financières et humaines qui font alors défaut lorsqu'il s'agit d'investir, d'innover, de développer la main-d'œuvre et de faire croître les entreprises. Toute éventuelle nouvelle initiative devrait respecter pleinement les principes de subsidiarité et de proportionnalité, ainsi que la diversité des systèmes nationaux de relations du travail, et elle devrait s'accompagner:

- avant de proposer de nouvelles obligations, d'une évaluation ex post de la législation en vigueur et d'une vérification de la cohérence entre les politiques afin de mettre en évidence les chevauchements, les incidences cumulées et les effets négatifs;
- d'un contrôle de la compétitivité;
- d'une approche favorable aux PME, de sorte à «penser en priorité à ces dernières»;
- d'une évaluation minutieuse des charges administratives et de déclaration, assortie de propositions concrètes pour y remédier et les réduire;
- d'une évaluation des incidences réglementaires cumulées sur les entreprises et l'investissement;
- d'une nouvelle analyse de l'impact des modifications substantielles apportées à une proposition de la Commission, ainsi que des accords de trilogue.

Tout spécialement les PME, qui pourvoient à la grande majorité des emplois partout dans l'Union, ont besoin de règles simples, proportionnées et applicables. Si elles sont particulièrement exposées aux charges administratives, ce sont néanmoins toutes les entreprises, quel qu'en soit le type, qui sont entravées par des obligations de conformité excessives dans leur capacité à investir, à innover et à créer des emplois.

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

Le dialogue social et la négociation collective sont les plus efficaces lorsqu'ils se fondent sur la confiance, l'autonomie et l'engagement volontaire entre les partenaires sociaux. Il est essentiel de préserver ce caractère volontaire afin de maintenir l'intégrité des systèmes nationaux de relations du travail et la liberté contractuelle.

LES MARCHÉS PUBLICS DOIVENT DEMEURER ACCESSIBLES ET COMPÉTITIFS

Les marchés publics peuvent contribuer à la création d'emplois de qualité lorsque les conditions qui les régissent sont proportionnées, juridiquement sûres, ciblées et vérifiables. Toutefois, des contraintes disproportionnées et des obligations administratives excessives risquent d'amoindrir la concurrence, de décourager la participation des PME et d'augmenter les coûts tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics. En matière de marchés publics aussi, il convient de continuer à insister avant tout sur la mise en œuvre pratique, le suivi et l'application des règles existantes plutôt que sur l'introduction d'exigences obligatoires supplémentaires ou de conditions sociales disproportionnées qui ne reflètent pas les réalités propres aux différents secteurs et États. Il convient également de préserver des modèles économiques légitimes tels que la sous-traitance, car ils favorisent la spécialisation, l'innovation, la résilience, la flexibilité, la participation des PME et leur intégration dans les chaînes de production et d'approvisionnement. En particulier, des restrictions à la longueur des chaînes de sous-traitance ou l'introduction d'exigences bureaucratiques supplémentaires constitueraient une ingérence disproportionnée dans ce modèle économique.

En cas d'abus, il convient en priorité d'appliquer effectivement les règles existantes plutôt que de mettre en place de nouveaux régimes de responsabilité à l'échelle de l'Union.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LA NUMÉRISATION DEVRAIENT CONFORTER LA COMPÉTITIVITÉ EUROPÉENNE

L'intelligence artificielle et les technologies numériques offrent de réelles possibilités d'améliorer la productivité, les conditions de travail et la sécurité au travail, tout en aidant les entreprises à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, à faire face aux défis démographiques et à renforcer la primauté technologique de l'Europe.

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

La législation européenne en vigueur, notamment le règlement sur l'IA, le RGPD et la législation du travail, **fournit dès à présent un cadre réglementaire complet concernant l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.** L'accumulation de règles redondantes risquerait d'accroître la complexité, l'insécurité juridique et la charge de mise en conformité. Il convient donc de s'attacher en priorité:

- à soutenir les entreprises, en particulier les PME, dans l'adoption de l'IA;
- à garantir l'accès aux compétences et à la formation numériques;
- à éviter les obligations redondantes et les obligations de déclaration multiples;
- à favoriser un déploiement responsable et éthique de l'intelligence artificielle par le dialogue social et des pratiques au niveau de l'entreprise.

La transformation numérique doit rester un moteur de l'innovation, de la compétitivité et de la promotion d'emplois de qualité en Europe.

POUR ALLER DE L'AVANT

- Renforcer la base industrielle et d'innovation de l'Europe grâce à des politiques ciblées d'investissement.
- Améliorer la participation au marché du travail et la mobilité de la main-d'œuvre.
- Réduire la charge réglementaire et administrative pesant sur les entreprises, notamment les PME.
- Promouvoir les partenariats entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche.
- Soutenir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie car ils constituent des facteurs essentiels de compétitivité.
- Faire en sorte que les initiatives sociales de l'Union respectent pleinement les principes de subsidiarité et d'autonomie des partenaires sociaux.
- Améliorer la mise en œuvre et l'application de la législation en vigueur avant d'introduire de nouvelles règles.

Voir également: [«Les mesures prises par l'Union européenne en matière de politique sociale doivent s'inscrire davantage dans l'objectif de renforcer la compétitivité»](#).

Pour plus d'informations, consultez :



www.eesc.europa.eu/employers-group

LIGNES ROUGES

- Ne pas créer de nouveaux chevauchements dans la législation du travail lorsqu'il existe déjà des règles complètes de l'Union.
- Ne pas recourir à des approches contraignantes qui portent atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux.
- Ne pas faire peser sur les entreprises, et notamment les PME, la moindre obligation disproportionnée de déclaration ou de mise en conformité.
- Ne pas restreindre les modèles économiques légitimes tels que la sous-traitance.
- Ne pas créer de règles spécifiques à l'IA sur le lieu de travail qui fait double emploi avec les cadres en vigueur de l'Union.
- Ne pas créer pour les financements et les marchés publics de l'Union la moindre conditionnalité sociale obligatoire qui nuise à la concurrence, à la sécurité juridique ou à la participation des PME.
- Faire en sorte que les initiatives sociales de l'Union respectent pleinement les principes de subsidiarité et d'autonomie des partenaires sociaux.
- Améliorer la mise en œuvre et l'application de la législation en vigueur avant d'introduire de nouvelles règles.

