



ACCORD SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

25 mars 2010

1. Introduction et contexte

La création d'un marché du travail inclusif constitue un défi à multiples facettes et l'une des préoccupations majeures des partenaires sociaux européens. Les représentants du patronat et des travailleurs à tous les niveaux, ainsi que le dialogue social, ont un rôle important à jouer pour relever ce défi.

Dans le cadre de leur Programme de travail 2006-2008 pour le Dialogue social européen et sur la base de leur Analyse conjointe du marché du travail, les partenaires sociaux européens ont convenu de négocier un accord-cadre autonome sur des "marchés du travail inclusifs".

Le climat économique et social difficile dans lequel cet accord-cadre a été négocié en 2008-2009 renforce davantage encore l'élan des partenaires sociaux envers leur collaboration pour promouvoir des marchés du travail inclusifs, maximiser tout le potentiel de la main-d'œuvre européenne et augmenter les taux d'emploi et pour améliorer la qualité des emplois, notamment par la formation et le développement des compétences. L'insertion est un élément important de la réponse de l'Europe à des défis à long terme, en particulier l'évolution démographique, la diminution de la population en âge de travailler et la durabilité des systèmes de protection sociale. Les marchés du travail inclusifs sont un moyen de tirer profit de nouveaux emplois comme ceux qui résultent du verdissement de l'économie.

Les partenaires sociaux européens estiment qu'un marché du travail inclusif est essentiel pour favoriser le développement économique et la cohésion sociale.

Responsabilités partagées et rôle d'autres acteurs

L'accord-cadre est basé sur le principe que la garantie des marchés du travail inclusifs implique la responsabilité partagée des employeurs, des individus, des travailleurs et des représentants du patronat et des travailleurs.

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que la réalisation d'un marché du travail inclusif ne dépend pas exclusivement de leur travail. Les autorités publiques et d'autres acteurs ont la responsabilité de garantir la présence d'un cadre qui encourage et promeut les marchés du travail inclusifs. Dans ce contexte, des mesures sont également nécessaires, par exemple en termes d'enseignement et de formation, de santé, de logement, de transport et de développement régional et local. Des synergies et des partenariats doivent être développés entre différents acteurs pour améliorer l'efficacité de telles mesures.

Les partenaires sociaux européens soulignent en outre qu'en marge de cet accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour concrétiser les objectifs et les principes définis dans cet accord-cadre. Une liste non exhaustive des instruments en question est fournie dans l'annexe 2.

2. Objectif de l'accord

Le principal **objectif de l'accord-cadre** est de:

- Considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus sur le marché du travail.
- Renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs.

- Fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter.

3. Description et domaine d'application

Les marchés du travail inclusifs permettent et encouragent tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré et fournissent un cadre pour leur développement.

Le présent accord-cadre couvre les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché du travail, y revenir ou l'intégrer et celles qui, bien qu'employées, risquent de perdre leur emploi en raison des facteurs susmentionnés.

Les partenaires sociaux reconnaissent que ces personnes sont confrontées à des défis différents qui requièrent des mesures adaptées. Le présent accord-cadre ne se concentre pas sur des groupes spécifiques. Il fournit plutôt un cadre général sur ce qui peut être fait pour améliorer l'insertion sur le marché du travail.

Plusieurs facteurs ou leur combinaison peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail. Ces facteurs peuvent être contextuels, liés au travail ou individuels et ils peuvent évoluer dans le temps. Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents facteurs.

- Des facteurs contextuels sont liés au cadre économique et au marché du travail. Ils peuvent être de nature structurelle ou géographique comme les opportunités d'emploi, l'existence et la qualité des services de garderie ou d'emploi, les réseaux de transport ou le logement, ainsi que l'interaction entre les politiques fiscales et sociales.
- Parmi les facteurs liés à l'emploi figurent notamment l'organisation et le cadre de travail, les processus de recrutement, l'évolution technologique et les politiques de formation.
- Les facteurs individuels sont liés à des aspects tels que les compétences, les niveaux de qualification et d'enseignement, la motivation, les connaissances linguistiques, l'état de santé et la fréquence ou la longueur des périodes d'inactivité.

4. Obstacles

L'accès, le retour, le maintien et le développement sont des étapes fondamentales pour parvenir à l'intégration complète des individus sur le marché de l'emploi. L'insertion active dépend de la façon dont le marché du travail et la société sont organisés ainsi que des capacités, des talents et de la motivation des individus et des organisations. Les partenaires sociaux européens ont identifié des obstacles à l'insertion dans le marché du travail. Ils n'apparaissent pas forcément simultanément. Bien que non exhaustive, la liste ci-dessous présente les défis à relever pour réaliser l'insertion dans les marchés du travail.

4.1 Obstacles liés à la disponibilité de l'information: les informations sur les demandeurs d'emploi et les postes vacants, notamment les données notifiées aux agences de placement publiques ou privées, ainsi que les informations relatives au contenu et aux conditions des emplois, aux perspectives de développement de carrière, aux programmes de formation et à la façon d'obtenir des conseils et une orientation sont toutes pertinentes. L'information fournie aux employeurs sur l'existence de mesures de soutien pour les aider à combler des postes vacants et les initiatives relatives à l'image émise par un secteur ou une entreprise doivent être prises en compte.

4.2 Obstacles liés au recrutement: des méthodes de recrutement inefficaces pour attirer une grande diversité de candidats sans discrimination, les effets sur l'aptitude à l'emploi d'absences fréquentes ou prolongées du marché du travail, l'existence d'un accompagnement spécial sur la façon de postuler pour un emploi et d'assumer un emploi sont aussi identifiés.

4.3 Obstacles liés à la formation, aux compétences et aux capacités: l'investissement dans ou l'accès à des formules d'apprentissage, l'existence et/ou la reconnaissance des compétences (formelles, informelles, techniques, sociales, linguistiques) et de l'expérience professionnelle des individus, la correspondance entre la formation offerte par les systèmes éducatifs, les méthodes professionnelles et les besoins du marché du travail sont aussi des thèmes importants.

4.4 Obstacles liés aux responsabilités et à l'attitude des employeurs, des travailleurs, de leurs représentants et des

demandeurs d'emploi: la motivation, la confiance en soi, l'anticipation et l'adaptation au changement, la qualité de l'information, de la consultation, de la communication interne et du dialogue social, le soutien et les mesures d'accompagnement pour les personnes identifiées dans la 3^e disposition ainsi que les pressions de la direction, des collègues, des clients et de la famille constituent un autre groupe d'obstacles.

4.5 Obstacles liés à la vie professionnelle: des éléments comme les conditions de travail et l'organisation du travail, les politiques visant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les perspectives de développement de carrière sont des thèmes clés.

4.6 Il existe aussi plusieurs facteurs qui dépassent les seules compétences des partenaires sociaux, qui influencent l'efficacité des marchés du travail quant à l'intégration de tout individu en âge de travailler. De tels facteurs, mesures et politiques peuvent contribuer à l'insertion sur le marché du travail et sont développés dans les recommandations de l'annexe 1.

5. Actions des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux européens estiment que l'insertion sur le marché du travail est une condition essentielle pour la cohésion, notamment la lutte contre la pauvreté et la réussite économique.

Pour apporter une solution aux obstacles identifiés, la réalisation de marchés du travail inclusifs implique des mesures, des actions et/ou des négociations diverses à tous les niveaux, qui peuvent être prises par les employeurs, les travailleurs, leurs représentants, des demandeurs d'emploi et des tiers. Elles devraient promouvoir la création d'emplois et l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans le but d'intégrer tous les individus sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'approfondir leurs réflexions et de s'engager pour trouver des solutions et mobiliser leurs membres.

Leurs échanges, leurs avis conjoints et leurs recommandations dans ce domaine visent à renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des individus en situation précaire par rapport à l'emploi.

De telles mesures spécifiques incluent par exemple:

- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des plans d'action pour améliorer et/ou restaurer l'image d'un secteur ou de métiers sous tous leurs aspects.
- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des outils pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre.
- Diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles.
- Collaborer avec le "troisième secteur" pour soutenir ceux qui rencontrent des difficultés particulières en rapport avec le marché du travail.
- Coopérer avec les systèmes éducatifs et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'enseignement et la formation professionnels et des mesures pour faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail.
- Mettre en œuvre des méthodes de recrutement et des politiques d'intégration spécifiques et efficaces et assurer les conditions de travail adéquates pour accueillir et soutenir les nouveaux venus dans l'entreprise.
- Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur. Ces plans identifient les compétences requises chez le travailleur dans une situation professionnelle donnée et, avec des responsabilités partagées selon la situation individuelle, des mesures pour développer les compétences du travailleur.

- Améliorer la transparence et la transférabilité, à la fois pour le travailleur et pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail:
 - en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences;
 - en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi.
- Promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité.

6. Mise en œuvre et suivi

Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leurs programmes de travail sur le dialogue social pour 2006-2008 et 2009-2010.

Dans le contexte de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre européen autonome engage les membres de BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le promouvoir et à le mettre en œuvre conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion et au travail dans les États membres et dans les pays de l'Espace économique européen.

Les signataires invitent aussi leurs organisations membres dans les pays candidats à mettre le présent accord en œuvre.

La mise en œuvre du présent accord sera opérée dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre du présent accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature du présent accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens pendant la quatrième année.

A la demande de l'un d'entre eux, les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après les cinq années qui suivent la date de la signature.

En cas de questions sur le contenu du présent accord, les organisations affiliées impliquées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les affiliés des signataires éviteront d'imposer un fardeau inutile aux PME.

La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une base valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le contexte de l'accord.

Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment au niveau européen, des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Annexe 1: Recommandations aux autorités publiques et autres acteurs

Les partenaires sociaux européens recommandent que les États membres élaborent et appliquent des politiques complètes pour promouvoir des marchés du travail inclusifs. Dans la mesure du possible et en tenant compte des spécificités nationales, les partenaires sociaux doivent être impliqués au niveau approprié dans les mesures à prendre:

- **1. La portée et la qualité de mesures de transition spécifiques pour les personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail**
 - Fournir un soutien et des incitations aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi pour qu'elles trouvent un emploi.
 - Fournir un soutien et des incitations aux employeurs pour qu'ils engagent les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et habiliter les partenaires sociaux à supprimer les obstacles au recrutement de ces personnes.
 - Développer ou moderniser les compétences et remédier aux désavantages éducatifs au moyen d'un enseignement et d'une formation sur mesure.
 - Assurer un accès égal à la santé, à l'éducation, au logement et aux services de sécurité sociale ainsi que l'accès aux services de base qui jouent un rôle important pour atténuer et aborder l'impact de l'exclusion sociale.
 - Utiliser efficacement les instruments financiers existants, notamment le Fonds social européen, pour promouvoir et financer des politiques qui visent à intégrer les personnes défavorisées sur le marché de l'emploi.

- **2. L'efficacité des services d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle**
 - Augmenter la disponibilité et la qualité des services d'orientation professionnelle pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un travail et fournir les compétences nécessaires aux travailleurs.
 - Créer les ressources nécessaires pour élaborer des politiques actives de grande qualité pour le marché de l'emploi visant l'activation précoce des chômeurs afin

d'améliorer leurs compétences et réduire les périodes de chômage.

- Fournir des mesures personnalisées supplémentaires pour empêcher ou freiner le chômage de longue durée.
- Améliorer la qualité des mesures d'activation pour maximaliser leur efficacité.

▪ **3. Education et formation**

- Rendre les systèmes d'éducation et de formation mieux adaptés aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi.
- Promouvoir la même valeur et la perméabilité entre l'enseignement et la formation professionnels et d'autres formes d'enseignement, notamment l'enseignement supérieur.
- Augmenter l'efficacité et l'équité des systèmes éducatifs dans le but de réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école de façon précoce.
- Améliorer la participation active des adultes dans l'éducation et la formation continue, indépendamment de leurs acquisitions scolaires précédentes.
- Améliorer la disponibilité et la qualité d'offres de formation adéquates pour les individus et les employeurs, en tenant particulièrement compte des besoins des PME et des personnes les moins qualifiées.
- Améliorer la transparence et la reconnaissance des qualifications de l'enseignement et de la formation au niveau européen.
- Soutenir des programmes de formation qui répondent mieux aux critères d'emploi et mènent à des qualifications afin d'éviter dans la mesure du possible la perte de compétences et/ou d'emplois.

▪ **4. Pertinence des investissements dans le développement régional**

- Soutenir l'utilisation efficace et complète des instruments communautaires, que ce soit pour développer des infrastructures régionales ou pour favoriser des transitions dans des secteurs et des domaines touchés par des changements structurels, comme ceux fournis par le Fonds social européen (FSE), le Fonds européen de

développement régional (FEDER) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).

▪ **5. L'adéquation de l'accès aux transports / aux soins / au logement / à l'éducation**

- Garantir la disponibilité, le caractère abordable, la durabilité et la qualité d'infrastructures sociales et physiques comme les transports, les soins, les écoles et le logement.
- Mettre en place le cadre pour développer des pratiques sur le lieu de travail qui améliorent l'équilibre vie privée/professionnelle et promouvoir ainsi l'utilisation de tout le potentiel productif de la main-d'œuvre européenne.

▪ **6. La facilité ou difficulté relative de créer, maintenir et faire croître les entreprises**

- Faciliter la création et le développement des entreprises afin de maximaliser le potentiel de création d'emplois dans l'UE. Un contexte amélioré doit permettre aux entrepreneurs d'investir dans des entreprises durables.
- Garantir une information transparente et réduire la charge administrative et apporter un soutien approprié aux jeunes entrepreneurs.

▪ **7. Le rôle des systèmes fiscaux et sociaux**

- Examiner et, le cas échéant, mettre en œuvre les conditions nécessaires pour que les systèmes de fiscalité et de prestations sociales visent à aider les individus à entrer, rester et se développer sur le marché de l'emploi.

Annexe 2: Références

Comme le mentionne la disposition 1 en "Introduction", les partenaires sociaux européens soulignent qu'en marge du présent accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour atteindre les objectifs et les principes fixés dans le présent accord-cadre.

Textes des partenaires sociaux européens

Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (28/02/2002)

Analyse conjointe des principaux défis des marchés du travail européens (18/10/2007)

Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail (26/04/2007)

Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (01/03/2005)

Accord-cadre sur le stress lié au travail (08/10/2004)

Accord-cadre sur le télétravail (16/07/2002)

Décisions/Recommandations/Conclusions

Conclusions du Conseil du 30 novembre 2009 "Œuvrer en faveur de l'insertion sur le marché du travail: sortir de la crise et préparer le programme de Lisbonne pour l'après-2010"

Recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail 2008/867/CE (*Journal officiel* L 307, 18/11/2008 p. 0011-0014).

Décision du Conseil du 12 juillet 2005 sur les orientations pour les politiques de l'emploi des États membres (2005/600/CE) (*Journal officiel* L 205, 06/08/2005 p. 0021 - 0027) (*en particulier, l'orientation 19: Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives*)

Recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et des politiques de protection

sociale (92/442/CEE) (*Journal officiel L 245, 26/08/1992 p. 0049 - 0052*)

Recommandation du Conseil, du 24 juin 1992, portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale (92/441/CEE) (*Journal officiel L 245 du 26/08/1992 p. 0049 - 0052*)

Directives européennes

Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 sur le travail intérimaire (*JO L 327, 05.12.2008, p. 9–14*)

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (*JO L 204, 26.07.2006, p. 23–36*)

Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (*JO L 303, 02.12.2000, p. 16–22*)

Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 portant application du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (*JO L 180, 19.07.2000, p. 22–26*)

Directive du Conseil 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (*JO L 175, 10.07.1999, p. 43–48*)

Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le temps de travail conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe: Accord-cadre sur le travail à temps partiel (*JO L 14, 20.01.1998, p. 9–14*)

Directive du Conseil 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'introduction de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs au travail (*JO L 183, 29.6.1989, p. 1–8*)