



Document de programmation 2021–2024
Cap sur la relance et la résilience

Programme de travail 2024



Document de programmation 2021–2024

Cap sur la relance et la résilience

Programme de travail 2024



En citant ce rapport, veuillez utiliser la formulation suivante:

Eurofound (2024), *Document de programmation 2021–2024: Programme de travail 2024*, Dublin.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

PDF: ISBN 978-92-897-2388-6 ISSN 2363-3182 doi:10.2806/196200 TJ-AO-24-001-FR-N

Le présent document de programmation et tous les documents connexes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: <https://eurofound.link/ef23035>

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2024.

La reproduction est autorisée, moyennant mention de la source.

Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non protégés par le droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur.

Images de couverture: © Ndabcreativity, pikselstock, Gorodenkoff/Adobe Stock; Fotoluminate LLC/Shutterstock

Toute question relative au droit d'auteur doit être adressée par écrit à l'adresse suivante:
copyright@eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne instituée en 1975. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, en application du règlement (UE) 2019/127.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Table des matières

Liste des acronymes	2
Avant-propos	4
Mission	5
I. Contexte général pour la période 2021-2024.....	6
Contexte politique de l'Union européenne	8
Contexte institutionnel	10
II. Programme de travail pluriannuel et pour 2024	11
Introduction	11
1. Objectifs pluriannuels	14
Suivi des performances	14
2. Activités opérationnelles	15
2.1 Activité 1: Conditions de travail et travail durable	15
2.2 Activité 2: Relations industrielles et dialogue social.....	21
2.3 Activité 3: Emploi et marchés du travail	26
2.4 Activité 4: Conditions de vie et qualité de vie	30
2.5 Activité 5: Anticiper et gérer l'impact du changement.....	34
2.6 Activité 6: Promouvoir la cohésion sociale et la convergence.....	39
2.7 Activité 7: Gestion et élaboration des enquêtes	43
2.8 Activité 8: Réaction aux demandes d'informations ad hoc	47
3. Activités transversales	48
3.1 Activité 9: Communication.....	48
3.2 Activité 10: Gestion et développement	52
4. Approche de mise en œuvre.....	55
4.1. Méthodes et outils	55
4.2. Collaboration et partenariats.....	56
4.3. Stratégie de relations avec les pays tiers et les organisations internationales	57
5. Perspectives en matière de ressources humaines et financières: programmation des ressources 2022-2026.....	59
5.1. Ressources financières.....	59
5.2. Ressources humaines.....	62
5.3. Développement des tâches et gains d'efficacité	62

Liste des acronymes

AEE	Agence européenne pour l'environnement
AELE	Association européenne de libre-échange
AET	Autorité européenne du travail
ANS	Accord sur le niveau de service
CATI	Entretiens téléphoniques assistés par ordinateur
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEF	Comité économique et financier
CFP	Cadre financier pluriannuel
CPS	Comité de la protection sociale
ECS	Enquête sur les entreprises en Europe
EFT-UE	Enquête par sondage sur les forces de travail de l'UE
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
EJM	Observatoire européen de l'emploi
EMAS	Système de management environnemental et d'audit
EMCO	Comité de l'emploi
EPMS	Système de suivi des performances d'Eurofound
EPSO	Office européen de sélection du personnel
EPSR	Socle européen des droits sociaux
EQLS	Enquête européenne sur la qualité de vie
ERL	Liste de réserve électronique
ERM	Observatoire européen des restructurations
ETF	Fondation européenne pour la formation

ETP	Équivalent temps plein
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
Eurofound	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
EU-SILC	Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail
EWCTS	Enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail
FEM	Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FRA	Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
FSE	Fonds social européen
IA	Intelligence artificielle
ICP	Indicateur de performance clé
JRC	Centre commun de recherche
NGEU	Instrument Next Generation EU
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PME	Petite et moyenne entreprise
RAA	Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne
RPP	Recommandations par pays
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TIC	Technologies de l'information et de la communication

Avant-propos

En 2024, les urnes européennes impulseront un nouvel élan à l'agenda politique de l'Union européenne: le Parlement et la Commission nouvellement élus imposeront leur patte aux nouvelles priorités comme aux priorités existantes de l'UE. Il ne fait aucun doute que les questions de transformation numérique, de transition verte équitable et de renforcement de l'autonomie stratégique resteront en tête de cet agenda. Au cours de l'année à venir, les répercussions de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine continueront de se faire sentir en Europe, notamment sur la qualité de vie et de travail des citoyens européens. En outre, la reprise du conflit au Moyen-Orient risque fortement de déstabiliser plus avant l'ordre mondial, et de contribuer à la hausse des prix de l'énergie, à accroître la pression migratoire et exacerber les divisions sociales dans les pays d'Europe. Alors que les efforts déployés par les décideurs politiques pour contrôler l'envolée des prix de l'énergie et lutter contre l'inflation commencent à porter leurs fruits, la Commission européenne prévoit pour 2024 une croissance timide dans un contexte économique où l'inflation persiste. Les citoyens continuent de ressentir la morsure de prix en hausse sur leur niveau de vie et, comme l'année passée, il est probable que les ménages à bas revenus peinent à faire face au coût de la vie au quotidien. On ne peut ignorer les effets nocifs d'un conflit militaire qui se prolonge aux portes de l'Union sur les espoirs et l'optimisme des citoyens partout en Europe, de même que les ravages causés par des phénomènes météorologiques extrêmes toujours plus fréquents, qui sont l'une des conséquences de la hausse des températures à l'échelle de la planète.

Toutefois, si la pression économique, politique et environnementale ne se relâche pas, l'Union européenne continue de prospérer à bien des égards: l'emploi reste fort, le chômage est tombé à un niveau historiquement bas et les salaires ont augmenté. Il ne fait aucun doute que la volonté de préserver les emplois a facilité une reprise économique plus rapide qu'habituellement. Le défi consistera à continuer de relever les niveaux de taux d'emploi en attirant la population inactive sur le marché du travail et à améliorer la qualité de l'emploi à mesure que la double transition verte et numérique transforme l'économie. La vigueur continue de l'Union européenne dépend en grande partie de l'avancement de la mise en œuvre collective d'une vision pour une croissance future vers la neutralité carbone, qui ne laisse personne de côté.

C'est dans ce contexte qu'Eurofound présente son programme de travail pour 2024. En collaboration avec ses partenaires européens et nationaux, elle a élaboré pour l'année 2024 des projets aptes à fournir aux décideurs politiques les données probantes nécessaires pour mettre en place des politiques efficaces permettant de relever les défis auxquels les citoyens sont confrontés. Nous sommes convaincus que ce programme servira de manière constructive aux personnes chargées de définir l'agenda politique pour améliorer les conditions de vie et de travail de tous les Européens.

Ivailo Kalfin

Directeur exécutif

Mission

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne.

Son règlement fondateur¹ dispose qu'elle a pour objectifs d'apporter un soutien aux institutions et organes de l'Union européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux afin de concevoir et mettre en œuvre des politiques visant à améliorer les conditions de vie et de travail, d'élaborer des politiques de l'emploi et de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux. À cette fin, Eurofound développe et diffuse des connaissances, fournit des données probantes et des services pour l'élaboration des politiques, y compris des conclusions s'appuyant sur des travaux de recherche, et facilite le partage des connaissances entre l'Union européenne et les acteurs nationaux et entre ceux-ci.

Eurofound a pour mission de fournir des informations qui facilitent l'élaboration de politiques mieux informées dans les domaines social, de l'emploi et du travail.

Notre ambition: être la première source d'information en Europe pour de meilleures conditions de vie et de travail.

¹ Règlement (UE) 2019/127 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 instituant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et abrogeant le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil.

I. Contexte général pour la période 2021-2024

L'élaboration de ce document de programmation s'inscrit dans le prolongement d'un contexte sans précédent. À l'instar du reste du monde, l'Union européenne a été durement touchée par la pandémie de COVID-19 et frappée de plein fouet par la guerre d'agression que mène la Russie contre l'Ukraine. Le déplacement de plus de 14 millions d'Ukrainiens a engendré des souffrances, et déclenché une crise humanitaire et un exode de réfugiés inédits en Europe depuis la Seconde Guerre mondiale. Si la réponse sans précédent de l'Union européenne et de ses États membres à la pandémie de COVID-19 a permis d'éviter des millions de décès et une véritable récession (les chiffres clés indiquant un retour aux niveaux d'avant la pandémie au début de 2022), la guerre en Ukraine a, entre autres, fait flamber les prix de l'énergie, des denrées alimentaires et d'autres matières premières et perturbé de nombreuses chaînes d'approvisionnement établies, ce qui a vu forcer des vents contraires déjà en passe de détourner la croissance. Malgré ces forts vents contraires, selon les prévisions économiques de l'été 2023 de la Commission européenne, la performance de l'économie devrait rester timorée, avec un taux de croissance d'environ 0,8 % en 2023 et de 1,4 % en 2024. Le taux d'inflation a baissé, même s'il devrait atteindre 6,5 % en 2023 avant de retomber à environ 3,2 % à peine en 2024. Si l'augmentation du coût de la vie frappe de manière disproportionnée les familles disposant de faibles revenus, qui consacrent une part plus importante de leurs revenus à la consommation et à l'énergie, les citoyens de l'UE en grande majorité verront leur pouvoir d'achat s'affaiblir sensiblement au cours de la prochaine période. Et bien que les prix de l'énergie aient baissé depuis la flambée de la mi-2022, les entreprises de l'UE doivent encore composer avec un contexte interne et externe extrêmement difficile, où des coûts de production plus élevés, des problèmes d'approvisionnement et des coûts de financement plus élevés sapent la confiance des entreprises. La forte incertitude liée à l'environnement économique, aux retombées de la guerre en Ukraine et à la faible croissance mondiale, en particulier au ralentissement de la croissance aux États-Unis, a un effet d'éteignoir sur les investissements et les dépenses et une incidence négative plus forte sur les perspectives économiques de l'UE, avec les conséquences sociales qui en découlent alors que le coût de la vie augmente, la situation sur le marché du travail reste difficile et les systèmes de protection sociale sont mis à mal. En outre, les États membres de l'UE sont confrontés à un défi sans précédent: accueillir et intégrer les millions de réfugiés ukrainiens qui fuient la guerre². Il ne fait aucun doute que l'UE devra évoluer dans un contexte incertain et difficile dans les années à venir.

Compte tenu de ce qui précède, la mise en œuvre des plans nationaux de reprise et de résilience adoptés dans le cadre du plan de relance pour l'Europe, «Next Generation EU» (NGEU), continuera de jouer un rôle majeur dans la résolution des problèmes économiques et sociaux actuels, tout en préparant l'Europe à la transition vers une économie plus compétitive, plus verte et plus numérique. Il ne fait guère de doute que les vagues de crises et la double transition donneront lieu à des changements structurels sur le marché du travail et dans son fonctionnement, ainsi que dans nos modes de vie et de travail, et à de nombreuses difficultés, y compris d'ordre financier, qui obligeront les entreprises à s'adapter en conséquence.

² Eurofound a inclus et adapté une série de projets pour suivre et analyser l'impact de la guerre en Ukraine; la liste de ces projets figure à l'[annexe XIII](#).

La contraction continue du pouvoir d'achat des ménages et les répercussions de la crise de la COVID-19 et de la guerre en Ukraine pourraient venir renforcer un sentiment d'insécurité et des inquiétudes face à l'avenir qui ne cessent de croître, non seulement chez les personnes les plus marginalisées, mais également dans des pans plus importants de la société, et se manifester sous la forme de divisions, de désenchantement et de méfiance à l'égard des élites, notamment en ce qui concerne l'intégration européenne.

En parallèle, les grands moteurs des changements structurels en Europe sont comme avant liés à la démographie, aux technologies, à la mondialisation et au changement climatique. Les mutations technologiques se poursuivent à un rythme soutenu. L'automatisation, notamment grâce à l'intelligence artificielle (IA), aura pour effet à la fois de faire disparaître et de créer des emplois, et de modifier la nature du travail et les modes d'attribution, d'exécution et d'évaluation des tâches. La hausse des prix de l'énergie et la nécessité de se procurer de l'énergie à partir de sources alternatives ont propulsé la transition énergétique sur le devant de la scène. Eurofound a montré que si l'on peut s'attendre à ce que la transition vers une économie neutre en carbone crée plus d'emplois qu'elle n'en détruira, elle n'en modifie pas moins la structure même de l'emploi³. Cette transition, au vu des objectifs ambitieux fixés par l'Union, pose des problèmes plus larges pour notre mode de vie et nos conditions de travail et, à ce titre, elle devrait être ajoutée à la liste des problèmes liés à la crise économique provoquée par la guerre en Ukraine ainsi qu'à la sortie de la crise de la COVID-19.

Les changements démographiques accentueront de nombreux défis actuels. Le vieillissement de la population, notamment en Europe, aggrave les pénuries de main-d'œuvre et les inadéquations de compétences et pose des problèmes en matière de soins de santé (à long terme), de pérennité et d'adéquation des pensions. L'intégration des millions de réfugiés ukrainiens est porteuse de possibilités autant que de défis à court terme, car les besoins en logements et en services publics vont augmenter. Le continent africain devrait voir sa population doubler d'ici 2050 (révision de 2017 des perspectives de la population mondiale des Nations unies), pendant que d'autres régions resteront vraisemblablement elles aussi une source de migrants. Cette combinaison de déclin de la population dans l'Union et de boom démographique, associé à une éventuelle pénurie alimentaire, dans les régions voisines devrait continuer à influencer fortement sur les flux migratoires et à impacter la capacité d'intégration des sociétés et des lieux de travail en Europe, ce qui, à terme, pourrait mettre en péril la cohésion de l'Union. Si les changements structurels sont porteurs de nombreux défis pour l'emploi et les conditions de vie et de travail, ils peuvent aussi être l'occasion de progresser, dans le sens d'une Europe plus inclusive, plus innovante et plus durable.

Pour comprendre, et donc pouvoir peser sur ces enjeux importants, il est en premier lieu nécessaire de suivre régulièrement leur évolution. Comme il a été souligné au sommet de Porto du 7 mai 2021 et réaffirmé à l'occasion du sommet du 27 mai 2023, l'attention devrait continuer de se focaliser sur les enjeux liés à la cohésion sociale et à la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail. Cette attention gagne en importance à la lumière de l'augmentation actuelle du coût de la vie et de la récession qui menace. Il convient également de veiller à ce que l'adaptation du marché du travail aux futurs changements structurels permette d'améliorer la compétitivité et d'augmenter

³ Eurofound (2019), *The future of manufacturing in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

l'emploi, mais aussi, comme l'indique la Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) de juin 2019, à ce qu'elle garantisse «une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale»⁴. L'incidence de la pandémie, ainsi que la guerre en Ukraine, les mesures de relance qui en découlent et les diverses transitions en cours auront, à l'évidence, des effets distributifs asymétriques; il est cependant essentiel que ces effets soient équitables.

Contexte politique de l'Union européenne

L'année 2024 sera la dernière année des mandats du Conseil européen, de la Commission et du Parlement, et l'année où se tiendront les élections du Parlement européen, les premières depuis l'entrée en vigueur du Brexit. Il s'agira de la dernière année de mise en œuvre du programme stratégique du Conseil européen pour 2019-2024, avec ses quatre grandes priorités: protéger les citoyens et les libertés; mettre en place une base économique solide et dynamique; construire une Europe neutre pour le climat, verte, équitable et sociale; et promouvoir les intérêts et les valeurs de l'Europe sur la scène mondiale. Il s'agira également de la dernière année de mise en œuvre de la Commission de la présidente von der Leyen et de ses orientations politiques 2019-2024 déclinées en six titres: un pacte vert pour l'Europe; une économie au service des personnes; une Europe adaptée à l'ère du numérique; promotion de notre mode de vie européen; une Europe plus forte dans le monde; un nouvel élan pour la démocratie européenne.

Alors que les priorités susmentionnées prendront fin en 2024, d'autres n'en seront qu'à mi-chemin. Ce calendrier prolongé reflète les objectifs politiques à plus long terme communs à l'UE, à ses États membres et aux partenaires sociaux pour relever les défis à long terme et leur ambition de maintenir et d'améliorer les niveaux de vie et les conditions de travail en Europe. La facilité temporaire pour la reprise et la résilience, qui est entrée en vigueur en 2021 et sera en place jusqu'à la fin de 2026, arrivera à mi-parcours en ce qui concerne l'utilisation des 723,8 milliards d'EUR mis à la disposition des États membres (385,8 milliards d'EUR sous forme de prêts et 338 milliards d'EUR sous forme de subventions). Dans le cadre de cette facilité, les fonds sont affectés à six piliers: 1) transition écologique; 2) transformation numérique; 3) cohésion économique, productivité et compétitivité; 4) cohésion sociale et territoriale; 5) résilience sanitaire, économique, sociale et institutionnelle; 6) politiques pour la prochaine génération. Les États membres sont tenus d'allouer 37 % des fonds aux activités liées au climat et 20 % aux priorités numériques.

En mai 2021, l'UE a adopté ses objectifs à long terme en matière de climat et de numérique. L'objectif de neutralité climatique de l'UE d'ici 2050 et un objectif collectif de réduction des émissions nettes de gaz à effet de serre (émissions après déduction des absorptions) d'au moins 55 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990 sont inscrits dans la loi européenne sur le climat. En juillet 2021, la Commission a présenté un train complet de mesures législatives intitulé «Fit for 55» afin de fournir les instruments permettant de soutenir la mise en œuvre de l'objectif de la loi sur le climat, y compris le Fonds social pour le climat. En juin 2022, la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique a été adoptée. En ce qui concerne la stratégie numérique, la Commission a proposé en mars 2021 une communication intitulée [«Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique»](#), qui définit des objectifs clés

⁴ La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a été adoptée lors de la 108^e session de la Conférence internationale du travail, à Genève, le 21 juin 2019.

à atteindre d'ici la fin de la décennie. Parmi ces objectifs, on peut citer l'acquisition par 80 % des adultes de compétences numériques de base ou plus avancées, l'emploi de 20 millions de spécialistes des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la numérisation des services publics. En décembre 2022, le Conseil a adopté le programme d'action pour 2030 «[La voie à suivre pour la décennie numérique](#)», qui garantit que l'UE atteindra ses objectifs de transformation numérique conformément aux valeurs de l'UE, y compris le renforcement des compétences numériques et de l'éducation. En 2023, la Commission proposera une recommandation du Conseil sur l'amélioration de l'enseignement des compétences numériques.

Accompagnant les objectifs numériques et climatiques, le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#) (SEDS), présenté le 4 mars 2021, sera dans la première moitié de sa période de mise en œuvre pour atteindre les objectifs de la décennie sociale de l'UE.

Ce plan d'action comprend trois grands objectifs ainsi que plusieurs sous-objectifs à atteindre d'ici 2030:

1. au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi d'ici à 2030;
2. le pourcentage d'adultes participant à des activités de formation chaque année devrait atteindre au moins 60 %;
3. le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

En juin 2021, la formation «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» du Conseil (le «Conseil EPSCO») a décidé d'inclure de nouveaux indicateurs clés parallèlement aux indicateurs existants dans le tableau de bord social à utiliser dans le rapport conjoint sur l'emploi. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux revêt une importance capitale pour le programme de travail d'Eurofound.

Ces priorités sont mises en œuvre dans un contexte changeant de géopolitique et de pression sur les prix. Les 20 et 21 octobre 2022, le Conseil européen a adopté des [conclusions](#) sur l'Ukraine/la Russie, les infrastructures critiques, l'énergie et l'économie, et les relations extérieures, définissant un cadre pour faire face à la crise actuelle.

Plusieurs instruments de l'UE auront été présentés, adoptés ou seront entrés en vigueur. Ainsi, Eurofound inclura également dans ses travaux les implications suivantes de ces nouveaux instruments:

- l'entrée en vigueur, depuis 2022, de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles et la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, ainsi que l'adoption de la directive relative à des salaires minimums adéquats et de la directive sur la transparence des rémunérations;
- les propositions de la Commission européenne relatives à des instruments juridiques de l'Union tels que la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme;
- la mise en œuvre de la recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l'enfance, des recommandations du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance, d'une part, et sur des soins de longue durée abordables et de qualité, d'autre part, ainsi que des recommandations du Conseil relatives au renforcement du dialogue social dans l'UE et à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active;

- la mise en œuvre de stratégies de l'UE telles que le cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, la stratégie européenne en matière de soins, la stratégie de l'UE en matière de compétences pour la période 2020-2025, la [boussole numérique 2030: l'Europe balise la décennie numérique](#), [la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#); [la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ](#); le [cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms](#); [la stratégie en faveur des personnes handicapées](#); et [le plan européen pour vaincre le cancer](#);
- la présentation par la Commission européenne d'une mise à jour de la communication interprétative sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et la révision des objectifs de Barcelone, ainsi que de sa communication «Mieux évaluer les effets distributifs des politiques des États membres»;
- l'annonce de la Commission européenne indiquant que 2024 serait l'Année européenne de la santé mentale.

Enfin, le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration de solutions répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs est un élément crucial pour le travail d'Eurofound. Dans sa Déclaration du centenaire de juin 2019, l'OIT affirme que «l'expérience du siècle passé confirme que l'action continue et concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs est essentielle à la réalisation de la justice sociale et de la démocratie ainsi qu'à la promotion d'une paix universelle et durable». Pour atteindre cet objectif, un programme de travail de l'UE pour le dialogue social pour la période 2022-2024, récemment adopté, est essentiel. Les partenaires sociaux de l'UE ont choisi six priorités pour leurs travaux communs: télétravail et droit à la déconnexion, transition verte, emploi des jeunes, vie privée et surveillance dans un contexte professionnel, amélioration de l'adéquation des compétences en Europe et renforcement des capacités. Les partenaires sociaux négocient actuellement un accord autonome sur le télétravail et le droit à la déconnexion qui, s'il est signé, sera mis en œuvre au moyen d'une directive. Les partenaires sociaux proposent également un cadre d'action (transition verte), ainsi que trois séminaires destinés à aboutir à la signature d'une déclaration commune (emploi des jeunes), de lignes directrices communes (vie privée et surveillance dans un contexte professionnel) et d'un projet de recherche conjoint (la priorité en matière de compétences).

Contexte institutionnel

Le 17 décembre 2020, le Conseil européen a adopté le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027, qui prévoit le gel de la subvention d'Eurofound en termes réels (autorisant uniquement la compensation d'une inflation annuelle modeste) jusqu'en 2027. En raison de la hausse significative du coefficient national irlandais depuis 2020, une augmentation supplémentaire de la subvention compensatoire de 650 000 EUR a été accordée pour 2023 et sera désormais demandée à partir de là. En outre, et pour faire face à la pression extraordinaire qui pèse sur le budget consacré aux rémunérations, une augmentation annuelle de la subvention de 453 000 EUR par rapport à 2023 a été octroyée. Le montant total des demandes de subventions s'élève à 24 054 000 EUR pour 2024. Ce financement supplémentaire ne compensera que partiellement l'augmentation réelle des coûts, ce qui oblige Eurofound à continuer de rechercher activement et de mettre en œuvre des solutions pour réduire encore ses coûts, accroître l'efficacité et renforcer les synergies. Au cours des années de planification, il sera de plus en plus difficile pour Eurofound de s'acquitter de son mandat aux

niveaux attendus, notamment en ce qui concerne la collecte de données et le suivi des tendances en matière de conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, elle devra s'attacher davantage à prendre des mesures alternatives pour mener à bien ses missions, comme la sélection d'un nombre limité de priorités et la recherche de collaborations et de partenariats, notamment avec d'autres agences et institutions de l'Union.

Plus généralement, Eurofound poursuit activement la viabilité écologique, sociale et financière à long terme.

II. Programme de travail pluriannuel et pour 2024

Introduction

Comme exposé dans le chapitre précédent, les priorités d'Eurofound pour 2021-2024 sont tributaires des principaux défis que sont la cohésion sociale et les transitions justes dans un environnement changeant, dans le contexte de l'impact de perspectives économiques incertaines, de la guerre en Ukraine et de la crise de la COVID-19. Afin de soutenir ses partenaires en leur fournissant des données probantes à même de les aider dans leur action politique, Eurofound se concentre sur les questions où elle peut se reposer sur son cœur d'expertise dans les domaines que sont les conditions de travail, les relations industrielles, l'emploi et les conditions de vie.

Le document de programmation 2021-2024 est articulé autour de six domaines stratégiques, qui seront mis en œuvre au moyen des activités opérationnelles ci-dessous.

Les quatre premiers domaines stratégiques sont ceux prévus par le règlement fondateur d'Eurofound⁵.

1. **Conditions de travail et emplois durables:** fournir des données et des analyses comparatives permettant d'améliorer la qualité de l'emploi et de promouvoir la durabilité du travail tout au long de la vie sur un marché du travail caractérisé par des transformations profondes. Ces données et analyses informeront les décideurs politiques sur l'évolution de la situation et mettront en lumière les perspectives et les difficultés;
2. **Relations industrielles et dialogue social:** fonctionner en tant que centre d'expertise chargé de suivre et d'analyser l'évolution des relations industrielles et du dialogue social et de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux. L'activité répond à la nécessité de soutenir le dialogue social et de fournir des données comparatives sur les cadres institutionnels et les évolutions au niveau national, ainsi que sur les actions menées par les partenaires sociaux européens, ce qui fait écho à l'importance du dialogue social pour répondre aux priorités politiques, ainsi qu'aux défis et opportunités conjoncturels mis en évidence dans le chapitre précédent;

⁵ Article 1^{er}, paragraphe 2: «Les objectifs d'Eurofound consistent à développer et à diffuser les connaissances permettant d'assister la Commission, les autres institutions et organes de l'Union européenne, les États membres et les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de politiques visant à améliorer les conditions de vie et de travail, à favoriser l'emploi et à promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux».

3. **Emploi et marchés du travail:** apporter des connaissances permettant de reconnaître les changements qui interviennent sur le marché du travail et d'éclairer les politiques de l'emploi afin d'améliorer le fonctionnement et l'inclusivité d'un marché du travail en rapide évolution;
4. **Conditions et qualité de vie:** recenser et analyser les éléments clés de l'amélioration des conditions de vie des personnes, y compris des informations sur les perceptions qu'ont les personnes de la qualité de vie et de la société. L'activité fournira des données probantes et des conclusions fondées sur des recherches pour comprendre les difficultés auxquelles la population est confrontée, en particulier en lien avec les 20 principes du SEDS et la double transition écologique et numérique.

De plus, Eurofound abordera les défis politiques dans le cadre de deux activités thématiques transversales.

5. **Anticiper et gérer l'impact du changement:** fournir des données probantes sur les changements structurels induits par la numérisation et le changement climatique, mais également par la crise de la COVID-19 et les effets de la guerre en Ukraine, qui peuvent être utiles pour garantir des transitions justes qui favorisent l'emploi, de bonnes conditions de travail, la protection sociale et les droits des travailleurs, tout en améliorant la productivité du travail, la compétitivité et la prospérité, comme le prévoit l'agenda politique de l'Union européenne.
6. **Promouvoir la cohésion sociale et la convergence:** contribuer au débat politique sur l'équité et éclairer les politiques visant à améliorer la cohésion sociale et à promouvoir la convergence vers de meilleurs niveaux de vie et de travail au sein de l'Union. L'activité fournira des données probantes qualitatives et quantitatives à l'appui, liées au SEDS et aux actions qui en découlent.



Données de la figure: Strategic areas: Domaines stratégiques; Areas mandated in the Founding Regulation: Les domaines attribués dans le règlement fondateur; Living conditions: Conditions de vie; Working conditions: Conditions de travail; Industrial relations: Relations industrielles; Employment: Emploi; Transversal areas in current policy context: Les domaines transversaux dans le contexte politique actuel; Impact of change :Impact du changement; Cohesion and convergence: Cohésion et convergence.

L'analyse dans ces domaines stratégiques fera appel aux outils de suivi d'Eurofound. Parmi ces outils figurent les enquêtes d'Eurofound, qui fourniront des informations précieuses sur les activités opérationnelles précédentes. Par ailleurs, face à l'évolution du contexte politique, Eurofound se réservera une certaine marge de manœuvre pour répondre aux demandes ad hoc et aux nouveaux besoins des parties intéressées pendant la période de programmation. Dans ce contexte et dans le cadre de la mise en œuvre du programme, deux activités opérationnelles supplémentaires sont prévues:

- 7. Gestion et élaboration des enquêtes**
- 8. Réaction aux demandes d'informations ad hoc**

Enfin, deux activités transversales viennent compléter ce document de programmation:

- 9. Communication institutionnelle**
- 10. Gestion et développement**

1. Objectifs pluriannuels

L'objectif stratégique d'Eurofound pour la période de programmation 2021-2024 est le suivant:

Fournir des connaissances scientifiquement valides, impartiales, opportunes et pertinentes sur le plan politique, qui contribuent à l'élaboration de politiques mieux éclairées visant à améliorer les conditions de vie et de travail et à renforcer la cohésion dans une Europe en pleine évolution.

La contribution d'Eurofound dans chacun de ces domaines stratégiques vise à éclairer les responsables politiques pour:

- améliorer la qualité de l'emploi et promouvoir la durabilité du travail tout au long de la vie (Conditions de travail et travail durable)
- promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux (Relations industrielles et dialogue social)
- améliorer le fonctionnement et l'inclusivité du marché du travail (Emploi et marchés du travail)
- améliorer la qualité de vie et la société (Conditions de vie et qualité de vie)
- garantir des transitions justes qui favorisent l'emploi, de bonnes conditions de travail, la protection sociale et les droits des travailleurs, tout en améliorant la productivité du travail, la compétitivité et la prospérité (Anticiper et gérer l'impact du changement)
- améliorer la cohésion sociale et promouvoir la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail (Promouvoir la cohésion sociale et la convergence)

En tant qu'organisation performante, Eurofound fera un usage efficace et efficient de ses ressources humaines et financières, grâce à une gestion cohérente et au développement continu de son personnel.

Suivi des performances

Eurofound emploie divers instruments pour surveiller, analyser ses performances et rendre compte de celles-ci dans l'obtention des résultats escomptés⁶.

Les indicateurs clés de performance (ICP) mesurent les performances d'Eurofound dans des domaines particulièrement importants pour la réalisation de son objectif stratégique institutionnel. Ces ICP sont complétés par des données statistiques sur les intrants, les extrants et les résultats. L'analyse des données relatives aux performances aide la direction à mettre en œuvre le programme d'activités d'une manière efficace et efficiente.

Les évaluations et les retours d'information réguliers des parties intéressées, y compris les évaluations externes réalisées par la Commission européenne, permettent de mieux comprendre l'utilisation des travaux et de l'expertise d'Eurofound par les parties intéressées et la valeur que celles-ci accordent à la qualité et à la pertinence de ces travaux (voir également l'annexe IX).

Indicateurs clés de performance (ICP)

Indicateurs de résultat

La pertinence politique et le caractère opportun des contributions à l'élaboration des politiques et au débat sont assurés par:

- le recours à l'expertise d'Eurofound dans les documents stratégiques au niveau européen

⁶ La sélection d'ICP et d'outils de suivi d'Eurofound sert également à mesurer la performance du directeur exécutif, conformément au document de travail des services de la Commission (2015).

- le dialogue instauré par Eurofound avec ses parties prenantes dans le cadre de réunions et d'événements
- l'intérêt suscité par les connaissances d'Eurofound dans les médias
- l'utilisation et la diffusion des connaissances d'Eurofound par l'intermédiaire de son site web et d'autres plateformes institutionnelles

la fiabilité et l'indépendance des connaissances fournies:

- la reconnaissance de la qualité scientifique des recherches d'Eurofound

Indicateurs des intrants et des extrants

Utilisation efficace et efficiente des ressources humaines et financières indiquée par:

- l'exécution budgétaire
- l'utilisation efficiente des postes disponibles dans le tableau des effectifs
- l'exécution du programme

La plupart de ces ICP sont également appliqués au niveau des activités, comme expliqué à l'annexe IX.

2. Activités opérationnelles

2.1 Activité 1: Conditions de travail et travail durable

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Au cours de la période de programmation 2021-2024, Eurofound continuera de suivre l'évolution des conditions de travail. L'évolution des conditions de travail dans le temps et les progrès accomplis dans les différentes dimensions de la qualité de l'emploi seront évalués, autant que faire se peut, et les conclusions obtenues pour les différents pays et groupes de travailleurs seront comparées. Il s'agira notamment d'analyser les effets de la pandémie de COVID-19 sur les conditions de travail et la qualité de l'emploi, notamment en ce qui concerne les changements dans l'organisation du travail, tels que le télétravail, le travail posté et l'adaptation des lieux de travail. Les formes d'emploi atypiques et les travailleurs indépendants feront l'objet d'une attention particulière. En s'appuyant sur la notion de travail durable qu'elle a arrêtée, Eurofound fournira également des preuves des facteurs qui permettent à un plus grand nombre de travailleurs de rester plus longtemps en activité, des conditions qui doivent être améliorées et de la manière dont ces objectifs peuvent être atteints.

Au début de la période de programmation, Eurofound a collecté de nouvelles données en menant une enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail (EWCTS). À la suite de la crise de la COVID-19, ces données ont été recueillies au moyen d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Malgré l'abandon des entretiens en face à face utilisés lors des précédentes éditions de l'enquête, Eurofound sera en mesure de présenter des données comparatives sur la qualité de l'emploi ressentie par les travailleurs européens en 2021 grâce au cadre établi des sept

dimensions de la qualité de l'emploi⁷. La possibilité d'analyser les tendances dans la durée sera limitée en raison du changement de mode de réalisation de l'enquête, mais elle n'en sera pas moins étudiée.

Des analyses secondaires de l'ensemble des données de 2021 seront également effectuées. Des analyses plus approfondies des conditions de travail peuvent utiliser les données de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS) 2019. La coopération appropriée d'autres agences et organisations sera recherchée pour la prochaine vague de l'ECS.

L'analyse des conditions de travail et de la qualité de l'emploi portera notamment sur les effets structurels à long terme de la pandémie de COVID-19. Il s'agira notamment de déterminer si les modes d'organisation du travail ou les modalités de travail qui ont été très largement adoptés en 2020 (tels que le télétravail, l'adaptation des lieux de travail, le travail posté et le redéploiement), mais aussi l'attention portée aux normes de santé et de sécurité au travail, ont été des phénomènes temporaires limités aux confinements, ou si, au contraire, ces expériences naturelles se sont traduites par des changements structurels qui ont un effet durable sur le bien-être des travailleurs. Eurofound poursuivra sa coopération avec l'EU-OSHA dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Le travail indépendant sera étudié en mettant l'accent sur la qualité de l'emploi perçue, mais d'autres questions, telles que la dépendance et l'autonomie économiques, la représentation et la protection sociale, seront également examinées. Les formes d'emploi atypiques seront prises en considération dans les domaines où elles se développent ou soulèvent des questions politiques. Elles le seront également dans l'activité 5 (Anticiper et gérer l'impact du changement), lorsqu'il existe de nouvelles formes d'emploi, liées aux moteurs de changement recensés, qui peuvent avoir des conséquences importantes pour l'emploi, les conditions de travail et la protection sociale. La question de savoir si les institutions compétentes dans le domaine du travail sont à même d'assurer l'emploi dans un marché du travail flexible, qui garantisse de bonnes conditions de travail et de protection, sera examinée.

L'ambition d'améliorer les conditions de travail et la qualité de l'emploi est également liée à la nécessité de s'attaquer aux conséquences de l'évolution démographique. L'évolution démographique, caractérisée par les faibles taux de fécondité et l'allongement de l'espérance de vie, pourrait en effet nécessiter l'intégration et le maintien d'un plus grand nombre de travailleurs sur le marché du travail pendant plus longtemps. À partir de ses précédents travaux de recherche sur les facteurs qui conduisent à un travail plus durable, Eurofound pourrait examiner l'emploi et les conditions de travail des travailleurs, les pratiques et politiques mises en œuvre par les entreprises qui dépassent le seul environnement de travail et qui se sont révélées efficaces pour relever le taux d'emploi des travailleurs âgés et/ou pour maintenir les travailleurs plus longtemps dans la vie active.

Dans le cadre de l'approche à plus long terme des enquêtes d'Eurofound, une étude de faisabilité présentant divers scénarios de pérennisation des enquêtes d'Eurofound a été rédigée et discutée au sein d'un groupe de pilotage. À partir de cette étude et de ces discussions, il a été décidé

⁷ Les sept dimensions de la qualité de l'emploi sont l'environnement physique, l'intensité du travail, la qualité du temps de travail, l'environnement social, les compétences et la latitude de décision, les perspectives et la rémunération.

qu'en 2024, Eurofound réaliserait l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) en y incluant des questions sur les conditions de travail et de vie qui sont pertinentes pour les conséquences de la crise de la COVID-19. Les personnes interrogées dans le cadre de cette enquête sont recrutées en face à face. La majorité de ces répondants seront également interrogés en présentiel, afin de s'assurer que les résultats de l'enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l'enquête EWCS. Pour tester une éventuelle transition des enquêtes d'Eurofound vers un mode d'administration des données en ligne, il sera procédé à un sous-échantillonnage aléatoire plus restreint pour réaliser l'entretien en ligne. Cette approche permet de comparer les réponses entre les deux modes d'administration pour une sélection de questions tirées de l'enquête EWCS. Elle permet par ailleurs de tester l'effet du passage à une approche incitant à utiliser le web sur l'efficacité des enquêtes et sur la qualité des données. Dans le cadre de cette enquête 2024, les répondants seront invités à remplir une série de questionnaires de suivi en ligne. Ces questionnaires de suivi comporteront des questions de l'enquête EWCS qui n'avaient pas été posées dans le questionnaire initial, ce qui permettra d'augmenter la sélection de variables pour lesquelles des ruptures de tendances peuvent être gérées. Cet élément permettra également de tester l'efficacité de la recherche de répondants pour les questionnaires de suivi, l'impact des refus initiaux de participer à ces questionnaires de suivi ainsi que l'attrition de l'enquête à un stade ultérieur sur la composition de l'échantillon.

Une analyse plus approfondie des conditions de travail est envisagée dans le cadre des deux activités thématiques transversales portant sur l'impact du changement (activité 5) et sur la cohésion sociale et la convergence (activité 6).

Objectifs

Cette activité vise à répondre à la difficile question de l'amélioration de la qualité de l'emploi et de la durabilité du travail tout au long de la vie, en fournissant aux décideurs politiques des éléments et des chiffres sur les conditions de travail ainsi que des données probantes concernant l'évolution de la qualité de l'emploi. Il s'agira de définir et d'analyser les questions urgentes et les groupes spécifiques à risque, à la lumière également des effets de la crise de la COVID-19. En fournissant des connaissances sur les interventions politiques qui ont permis d'améliorer la qualité de l'emploi et de rendre le travail plus durable, Eurofound apportera un soutien à l'action politique.

Résultats escomptés:

À la fin de la période de programmation, Eurofound aura fourni des données probantes de la pertinence d'un large éventail d'instruments juridiques existants et prévus, notamment en ce qui concerne le temps de travail, l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination. Les travaux de recherche liés à l'impact de la COVID-19 sur les conditions de travail peuvent alimenter de nouvelles discussions, par exemple, sur la réglementation du télétravail (y compris le «droit à la déconnexion»), la santé et la sécurité au travail, la conception des lieux de travail et de l'organisation du travail, ainsi que les options de formation et de développement des compétences. Eurofound poursuivra sa coopération avec l'EU-OSHA dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Les points d'information sur les conditions de travail ressenties par les travailleurs dans l'Union en 2021 et l'analyse de la qualité de leur emploi permettront aux décideurs politiques et/ou aux évaluateurs concernés d'établir un tableau des conditions de travail et de la qualité de l'emploi, au lendemain de la crise de la COVID-19 — ce qui leur permettra d'évaluer l'impact des initiatives

réglementaires et non contraignantes notamment celles mises en place dans le cadre du socle européen des droits sociaux (par exemple, la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants ou la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles) et de recenser les lacunes.

Pour de nombreux indicateurs de qualité de l'emploi, des données seront disponibles sur les tendances à long terme, mais la comparabilité des données collectées en 2021 sera limitée en raison du changement du mode de collecte des données. Néanmoins, ces éléments permettront de se rapprocher de l'objectif consistant à soutenir la croissance grâce à la création d'emplois de qualité qui soient mesurables, comme l'a souhaité la présidente de la Commission. Compte tenu de l'accent mis sur la stratégie européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et des nouvelles orientations politiques de la Commission, il sera intéressant d'analyser les différences entre les sexes en matière de qualité de l'emploi, notamment au regard de l'impact de la crise de la COVID-19 et de la mise en œuvre de la stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025.

En apportant des données probantes sur les conditions de travail et la qualité de l'emploi des personnes occupant des formes d'emploi atypiques, Eurofound aura soutenu l'objectif du socle européen des droits sociaux visant à prévenir les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires. Plus particulièrement, Eurofound aura permis de discerner différentes formes de travail indépendant, notamment celles présentant des caractéristiques pouvant être considérées comme du faux travail indépendant, en fonction des divers contextes nationaux. Les données probantes fournies sur la situation des travailleurs indépendants auront contribué au suivi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale.

En apportant des connaissances sur les interventions politiques qui ont porté leurs fruits, Eurofound aura soutenu l'apprentissage mutuel et les processus d'examen par les pairs entre les États membres. Ainsi, les connaissances fournies sur les cadres institutionnels et les politiques qui contribuent à une meilleure durabilité du travail, comme en témoignent les taux d'emploi plus élevés des travailleurs âgés, permettront d'éclairer le processus du Semestre européen et la rédaction des recommandations par pays (RPP).

Programme de travail 2024: Activité 1 – Conditions de travail et travail durable

Vue d'ensemble

En 2024, des travaux sur le terrain seront menés pour la prochaine vague de l'EWCS. Les travaux préparatoires à la rédaction du rapport de synthèse, qui présentera une première analyse des données en 2025, débiteront. Parallèlement, le programme d'analyse de l'EWCTS 2021 sera finalisé. À la suite de la publication du rapport intitulé «*Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*» (Conditions de travail en période de COVID-19: conséquences pour l'avenir) en 2022, une analyse plus approfondie a été réalisée et, en 2024, trois études seront achevées: une analyse des conditions de travail et des pratiques de travail sur le lieu de travail hybride, une enquête sur la modification des modèles de temps de travail et un examen de la qualité de l'emploi des travailleurs âgés.

Deux nouveaux thèmes seront ajoutés en 2024.

La nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe souligne l'importance des petites et moyennes entreprises (PME) en tant que principaux vecteurs d'innovation. Dans le cadre d'un nouveau projet, Eurofound examinera le degré de numérisation, les compétences numériques et les stratégies d'innovation et de formation dans les PME européennes et procèdera à une comparaison des travailleurs des PME avec la moyenne des travailleurs pour ce qui est des conditions de travail, de la qualité de l'emploi, des compétences numériques et de la participation à des formations. Les difficultés propres au contexte des PME, qui pourraient faire obstacle au développement des compétences et à des emplois de qualité, seront recensées, de même que les initiatives politiques destinées à soutenir les PME dans la transition numérique grâce à des investissements dans l'innovation et la formation. Les principales sources de données seront l'EWCTS 2021 et l'enquête européenne sur les entreprises de 2019, y compris les entretiens de suivi de 2020 et les entretiens d'experts qui seront réalisés en 2024. La coopération du Cedefop et de la Fondation européenne pour la formation (ETF) sera recherchée.

Le SEDS et son plan d'action visent à favoriser un emploi équitable et de qualité, en soulignant que, «indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation». Dans le cadre d'un nouveau travail de recherche, Eurofound conceptualisera le groupe des travailleurs les plus vulnérables, c'est-à-dire ceux qui, dans la relation de travail, combinent plusieurs caractéristiques défavorables, par exemple les travailleurs à temps partiel involontaires dont le contrat prévoit très peu d'heures. À l'aide des indicateurs clés de l'enquête par sondage sur les forces de travail de l'UE (EFT-UE), des statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) et de l'EWCS, les groupes les plus susceptibles d'être concernés par ces formes d'emploi seront identifiés et les tendances évaluées. Ce travail sera complété par une analyse des conditions de travail, des conditions matérielles et de la qualité de l'emploi de ces travailleurs. La dernière étape consistera à évaluer les évolutions politiques et législatives visant à répondre à la vulnérabilité des travailleurs en leur donnant accès à la formation et à la protection sociale et en les assistant dans leur transition vers des formes d'emploi plus stables.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Le lieu de travail hybride à l'ère post-COVID (suite)	Note d'orientation Document de travail	2025
Temps de travail au lendemain de la pandémie (suite)	Rapport	2025
Exploitation des données de l'EWCTS grâce à la participation de chercheurs extérieurs (suite)	Blogs renvoyant à des articles universitaires	2024
Analyse de la qualité de l'emploi des travailleurs âgés et des pratiques des entreprises qui contribuent à maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail (suite)	Rapport	2025
Analyse du travail indépendant sur la base des données de l'EWCS et des politiques visant à résoudre les difficultés liées à certains types de travail indépendant, y compris un examen des évaluations existantes de ces politiques (suite)	Rapport Document de travail	2024
Transition numérique, qualité de l'emploi et pratiques sur le lieu de travail, y compris la participation des travailleurs, dans les PME (nouveau)	Rapport	2025
L'emploi et les conditions de travail des travailleurs les plus vulnérables: répondre à un enjeu politique constant (nouveau)	Rapport	2025
Travaux préparatoires du rapport de synthèse de l'EWCS (nouveau)	Rapport	2025
Ressources 216 000 EUR et 5,1 ETP		

2.2 Activité 2: Relations industrielles et dialogue social

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Eurofound continuera à soutenir le dialogue entre les partenaires sociaux et analysera l'évolution des systèmes de relations industrielles et du dialogue social. Cette analyse comparative des politiques, des cadres institutionnels et des pratiques contribuera également aux travaux de recherche menés dans le cadre des activités 5 et 6. Tout en mettant à profit l'expertise établie d'Eurofound dans le domaine des relations industrielles, cette activité puisera également dans les connaissances du Réseau des correspondants d'Eurofound au niveau national.

Le premier axe de travail concerne les acteurs et les processus des relations industrielles, ainsi que le cadre dans lequel la relation de travail est façonnée (par la loi et par les conventions collectives). Dans ce contexte, des informations comparatives seront fournies sur les systèmes nationaux de relations industrielles, y compris les processus et les résultats du dialogue social et de la négociation collective au niveau national.

Le cadre des dimensions clés des relations industrielles et le tableau de bord des indicateurs établis par Eurofound seront mis à jour tout au long de la période de programmation. Le réseau des correspondants d'Eurofound fournira une mise à jour régulière et en temps utile de l'évolution des relations industrielles au niveau national, y compris des mises à jour de la base de données de l'Union «PolicyWatch», qui contient des initiatives prises par les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs.

Les rapports porteront également sur le fonctionnement du dialogue social tripartite et sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques au niveau national, et notamment des plans nationaux de relance et de résilience. Les données sur la fixation des salaires et du temps de travail, y compris pour les salaires minimums, seront régulièrement communiquées, et les conclusions relatives à l'évolution du temps de travail seront également publiées⁸. Les profils nationaux sur la vie active, qui comprennent des informations structurelles sur les systèmes de relations industrielles et sur d'autres dimensions de la vie active, seront mis à jour tous les deux ans. Les données et les conclusions sur les conflits du travail produites dans le cadre de l'étude de faisabilité et du projet pilote d'observatoire des actions syndicales, réalisé au cours de la période de programmation précédente, ont été présentées dans un rapport de synthèse final.

Un deuxième axe de travail concerne le soutien au dialogue social. Au niveau de l'UE, Eurofound continuera à soutenir le développement du dialogue social grâce à ses études sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux. Ces études fournissent une base empirique permettant à la Commission de prendre des décisions sur la participation des organisations européennes de partenaires sociaux aux comités de dialogue social, de mener des consultations au titre de l'article 154 du TFUE, ainsi que d'évaluer la représentativité de ces organisations dans le cadre du dialogue conduisant aux décisions du Conseil au titre de l'article 155 du TFUE. En s'appuyant sur ses travaux antérieurs, Eurofound peut mettre son expertise à disposition en vue de soutenir les

⁸ Une analyse plus approfondie de l'évolution des salaires et du temps de travail sera effectuée dans le cadre de l'activité 6 «Promouvoir la cohésion sociale et la convergence».

activités de renforcement des capacités pour un dialogue social efficace et d'appuyer le comité du dialogue social de l'Union européenne, ainsi que les débats menés par les partenaires sociaux au niveau de l'Union dans le cadre de leur programme de travail. À partir des recommandations formulées dans le rapport intitulé «*Capacity-building for effective social dialogue*» (Renforcer les capacités pour un dialogue social efficace) (2020), Eurofound étudiera avec les partenaires sociaux l'élaboration d'autres activités dans ce domaine et examinera les possibilités de soutien organisationnel.

L'activité 5 (Anticiper et gérer l'impact du changement) se penchera sur le rôle du dialogue social dans le contexte des restructurations, du changement climatique et de la numérisation. Les partenaires sociaux, en particulier au niveau de l'entreprise, jouent un rôle clé dans l'anticipation et la gestion du changement, notamment en ce qui concerne l'adaptation du lieu de travail et du contenu des emplois, ou lorsque des restructurations plus importantes sont nécessaires. De même, l'activité 6 (Promotion de la cohésion sociale et de la convergence) examinera le rôle du dialogue social dans la contribution à certains résultats sociaux.

Objectifs

Dans ce domaine, Eurofound a pour objectifs d'aider les institutions de l'Union, les États membres et les partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social, ainsi que de suivre et d'analyser l'évolution des systèmes de relations industrielles et du dialogue social aux niveaux national et européen. Eurofound apportera, sur une base comparative, des informations régulières, opportunes et faisant autorité à propos des principales évolutions affectant les acteurs, les processus et les résultats clés des relations industrielles, et mettra ses données et son expertise à disposition en vue de soutenir le dialogue social.

Résultats escomptés

En fournissant des informations fiables et opportunes sur les tendances et les évolutions des systèmes nationaux de relations industrielles et les enjeux de la vie professionnelle (y compris un rapport sur les conflits du travail et les mouvements sociaux), Eurofound assistera les institutions européennes, les autorités publiques nationales et les partenaires sociaux, à différents niveaux, dans leur travail d'élaboration des politiques, de dialogue social, de négociation collective et de réglementation des relations de travail. La contribution d'Eurofound portera tout particulièrement sur les mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19, sur les effets de la guerre en Ukraine, sur la facilité pour la reprise et la résilience et sur la double transition.

Eurofound analysera les évolutions afin de déterminer les moyens de renforcer la négociation collective au niveau national et d'aider les partenaires sociaux et les institutions européennes à promouvoir l'élargissement du dialogue social, en tenant compte de leur programme de travail commun.

En particulier, les conclusions d'Eurofound viendront enrichir le fonctionnement des comités et du dialogue social européen, en facilitant notamment les décisions sur la représentativité pour la consultation et la négociation, et contribueront à la mise en œuvre du huitième principe du SEDS (Dialogue social et participation des travailleurs). Les conclusions contribueront également au processus législatif et à la coordination des politiques tout au long du Semestre européen, apportant ainsi des éclairages utiles sur divers sujets présentant un intérêt politique, en fonction des demandes des décideurs politiques et des acteurs des relations industrielles.

Les résultats spécifiques auront vocation à contribuer aux discussions sur les salaires minimums (dans le contexte de la directive relative à des salaires minimaux adéquats), aux initiatives visant à promouvoir des salaires justes, décents et transparents (conformément au sixième principe du SEDS et à la priorité qu'est l'égalité salariale entre les hommes et les femmes), à la proposition de directive sur la transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes et au suivi de la directive sur le temps de travail, ainsi qu'aux actions faisant suite à la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne.

Programme de travail 2024: Activité 2 – Relations industrielles et dialogue social

Vue d'ensemble

En 2024, Eurofound continuera de suivre l'évolution des relations industrielles et du dialogue social au niveau européen et dans les États membres, et continuera de soutenir le dialogue social.

Elle s'appuiera largement sur les travaux du réseau des correspondants d'Eurofound pour fournir des informations sur l'évolution des relations industrielles. Les travaux entamés en 2023 seront achevés et, en 2025, un rapport sera publié sur l'interaction entre les salaires minimums et la négociation collective pour les groupes faiblement rémunérés. De même, les travaux sur la négociation collective au-delà de la rémunération seront finalisés et, sous réserve de faisabilité, un ensemble de données et un rapport seront publiés en 2025. Le suivi régulier de l'évolution des relations industrielles, du dialogue social et de la vie professionnelle donnera lieu à des rapports nationaux et à des articles thématiques; la base de données PolicyWatch de l'UE continuera d'être mise à jour et de servir d'outil flexible pour observer l'évolution des politiques dans des contextes en pleine mutation; et la préparation de la mise à jour des profils nationaux sur la vie active en vue de leur publication en 2025 sera effectuée, en coopération avec l'ETF pour les profils des nouveaux pays candidats.

Le rôle du dialogue social national (tripartite ou institutionnel) dans l'élaboration des politiques dans le contexte du Semestre européen continuera d'être étudié. Les conclusions sur le rôle des discussions tripartites, du dialogue social et de la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques nationales liées à l'instrument de l'UE pour la reprise et la résilience seront publiées en 2024, et un nouveau cycle de travail débutera, consacré à la contribution des partenaires sociaux aux politiques de la double transition. Il se concentrera sur les processus politiques reliant les agendas politiques européens et nationaux — en particulier les lignes directrices pour l'emploi et le Semestre européen.

Des informations comparatives seront publiées sur les évolutions influant sur les salaires minimums dans le cadre du débat politique européen (relèvement des niveaux et changements dans les systèmes de fixation), et la préparation de la mise à jour concernant l'évolution du temps de travail débutera en 2023-2024 (publication en 2025). Des sujets pertinents pour l'élaboration des politiques seront sélectionnés à des fins de rapports comparatifs sur la base du programme de travail.

Eurofound continuera de soutenir le dialogue social, notamment en menant des études sur la représentativité des partenaires sociaux européens dans des secteurs spécifiques. Six études seront publiées en 2024, à moins que les besoins des parties intéressées ne changent en fonction de l'évolution de l'organisation du dialogue social européen. Dans le cadre des activités de renforcement des capacités, et après la mise en œuvre réussie des séminaires d'échange tripartites

(SET) pilotes en 2022, une nouvelle phase de SET sera lancée en 2024, en collaboration avec l'ETF, le Cedefop et l'Agence européenne pour l'environnement (AEE).

Un nouveau projet débutera en 2024, dont les résultats seront publiés en 2025. Il permettra de poursuivre les travaux menés par Eurofound sur les mesures de transparence des rémunérations des hommes et des femmes (qui ont débuté en 2018 par l'analyse des premières mises en œuvre de ces mesures). En liaison avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), Eurofound commencera à étudier en 2024 d'autres expériences de mise en œuvre de mesures de transparence des rémunérations des hommes et des femmes, notamment, mais pas exclusivement, dans les États membres qui ont récemment introduit une nouvelle législation. Ce travail comprendra des études d'évaluation nationales et des entretiens avec les acteurs concernés. En outre, il s'agira de mieux comprendre comment la détermination d'une rémunération neutre du point de vue du genre fonctionne dans la pratique. Pour ce faire, des études de cas seront réalisées à partir d'exemples sélectionnés dans lesquels le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été mis en œuvre d'une manière non sexiste, soit en tant qu'orientation générale, soit dans le cadre de conventions collectives ou aux fins des échelles de rémunération au niveau de l'entreprise.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
L'interaction entre les salaires minimums et la négociation collective pour les groupes faiblement rémunérés (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2025
Études de représentativité (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Six études dans le cadre du programme glissant 	2024 2025
Rapports nationaux sur les relations industrielles, le dialogue social et la vie active (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Rapports nationaux Articles thématiques 	2024 2024
Suivi de l'évolution des politiques et participation des partenaires sociaux – base de données EU PolicyWatch (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Base de données mise à jour Article 	2024
Négociation collective au-delà de la rémunération (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Ensemble de données Rapport 	2025 2025
Dialogue social tripartite national et élaboration des politiques dans le contexte du Semestre européen (suite/en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport – facilité pour la reprise et la résilience (FRR)/Semestre européen Rapport (dialogue social et double transition) Trois ateliers avec les partenaires sociaux sectoriels 	2024 2025
Profils nationaux sur la vie active (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des profils sur la vie active 	2025
Salaires minimums – Révision annuelle (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport Article 	2024
Mises à jour thématiques (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Rapports Article 	2024

Évolution du temps de travail (2023-2024) (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Article 	2025
Autres expériences de la mise en œuvre de mesures de transparence salariale (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport 	2025
Renforcement des capacités pour un dialogue social efficace (séminaires d'échanges tripartites) (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Séminaire • Article 	2024
<p>Ressources 1 293 000 EUR et 8,1 ETP</p>		

2.3 Activité 3: Emploi et marchés du travail

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Après une amélioration générale de la situation de l'emploi, au lendemain de la crise financière et économique de 2008, les marchés du travail européens ont été de nouveau mis à mal à la suite du déclenchement de la pandémie de COVID-19 au début de l'année 2020. Les anticipations de taux de chômage beaucoup plus élevés dans certains pays, régions, secteurs et professions, les travailleurs les plus précaires et les plus vulnérables étant susceptibles d'être les plus touchés et le plus longtemps dans certains cas, ont été atténuées par les réponses politiques fortes apportées au niveau tant national qu'europpéen. En outre, en 2022, la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine a provoqué une crise humanitaire, économique et énergétique s'accompagnant d'effets autres sur la situation économique et les marchés du travail européens. Eurofound s'acquittera de sa mission en apportant des connaissances à même d'éclairer les politiques visant à atténuer les conséquences de la pandémie ainsi que de la guerre en Ukraine sur le travail et sur l'emploi et à garantir le bon fonctionnement et l'inclusivité du marché du travail, dans le contexte de la double transition écologique et numérique. Eurofound collectera des données, analysera les tendances en matière d'emploi et l'évolution du marché du travail et apportera un soutien à la Commission, aux autres institutions de l'Union, aux États membres et aux partenaires sociaux afin d'élaborer les politiques de l'emploi. Pour parvenir à cet objectif, Eurofound continuera à suivre les tendances sur le marché du travail, leur impact sur différents groupes, et à évaluer les leçons qui peuvent en être tirées pour les décideurs politiques.

Dans le cadre de cette activité, un premier volet de recherche sera axé sur le changement de la structure du marché du travail, y compris les effets de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine. Ce travail consistera à dresser un état des lieux des secteurs, des métiers et des qualifications en croissance et en décroissance, grâce à la mise à jour et à l'analyse en continu des instruments de suivi établis par Eurofound, l'observatoire européen de l'emploi (EJM) et l'observatoire européen des restructurations (ERM), ainsi qu'aux données d'Eurostat. L'EJM s'attachera comme avant à cartographier la croissance et le déclin de l'emploi dans différents secteurs et métiers, ainsi qu'à déterminer les évolutions des profils de tâches et de certains aspects liés à la qualité de l'emploi, notamment en ce qui concerne le niveau d'éducation. L'accent sera mis dans une certaine mesure sur les métiers qui emploient un grand nombre de travailleurs et sur ceux qui connaissent la croissance ou la décroissance la plus rapide. La coopération avec le JRC de la Commission européenne dans ce domaine devrait se poursuivre. Les travaux consacrés aux restructurations pourraient se poursuivre avec l'examen par l'ERM des opérations de restructuration de grande ampleur et des mesures législatives. Ces travaux pourraient être complétés par une recherche qualitative plus poussée sur les pratiques des entreprises en matière de restructuration (y compris sur le rôle du dialogue social). Des perspectives régionales pourraient également être envisagées, notamment en mettant l'accent sur les pays et régions voisins qui accueillent un grand nombre de réfugiés en provenance d'Ukraine. Les travaux de recherche sur les restructurations se poursuivront, contribuant ainsi aux activités du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et du Fonds social européen Plus (FSE +). Les résultats de ces deux instruments feront l'objet d'une présentation intégrée afin de fournir une vue d'ensemble des changements structurels intervenus sur les marchés du travail.

L'analyse des restructurations alimentera également l'activité 5 (Anticiper et gérer l'impact du changement) en ce qui concerne certains types de restructurations (par exemple, ceux liés au changement climatique/à la transition vers une économie neutre en carbone, à la numérisation, à la délocalisation ou à la relocalisation), qui pourraient faire l'objet de recherches plus approfondies dans ce domaine.

Un deuxième axe de recherche portera sur les pénuries de main-d'œuvre et la sous-utilisation des potentiels. En partant des recherches menées dans le cadre du programme de travail 2017-2020, l'analyse s'intéressera principalement aux interventions politiques et aux pratiques des entreprises. Eurofound examinera différents types de mesures relatives au marché du travail et aux politiques sociales au regard de leur efficacité, en se focalisant plus précisément sur les mesures destinées à repenser le fonctionnement de certains secteurs souffrant de pénuries de main-d'œuvre qui se sont accentuées pendant et après la crise de la COVID-19. Les facteurs favorables à l'offre seront pris en compte le cas échéant. Dans la mesure du possible, des études de cas sur les initiatives des entreprises destinées à intégrer les migrants ukrainiens seront incorporées.

Les différentes approches mises en œuvre, qui peuvent cibler aussi bien l'offre que la demande de main-d'œuvre, visent à favoriser l'activation/l'inclusion active et la gestion de la diversité sur le lieu de travail, en accordant une attention particulière aux ressources humaines et aux talents inutilisés ou sous-utilisés (en examinant, par exemple, la mobilité géographique ou professionnelle, l'inadéquation des compétences et le temps de travail, y compris la sous-utilisation de la main-d'œuvre, ou en se concentrant sur des groupes cibles spécifiques qui sont sous-représentés sur le marché du travail, tels que les personnes handicapées, les femmes et les jeunes). Les travaux de la Commission dans ce domaine, et la mise en œuvre des fonds de l'Union, tels que le FSE+, l'OCDE et d'autres organisations, seront pris en considération. La coopération avec le Cedefop et l'Autorité européenne du travail (AET) sera examinée au regard des compétences et de la mobilité de la main-d'œuvre dans le contexte des politiques de l'emploi visant à pallier les pénuries de main-d'œuvre. D'une manière plus générale, l'utilisation d'autres ressources (par exemple, les statistiques européennes sur les offres d'emploi fournies par Eurostat) et l'échange avec d'autres acteurs européens travaillant sur la question des pénuries de main-d'œuvre et des potentiels sous-utilisés pourraient être explorés (par exemple, le réseau européen des services publics de l'emploi).

Cette activité contribuera également à la préparation du nouveau cycle de l'enquête ECS, prévu pour le prochain programme pluriannuel.

Objectifs

Eurofound surveillera et analysera la manière dont la structure du marché du travail évolue, notamment à la suite de la crise de la COVID-19 et la guerre en Ukraine, en s'intéressant à la création nette d'emplois et à la perte d'emplois par secteur et par profession, ainsi que les principales caractéristiques de la structure de l'emploi (par exemple, la polarisation de l'emploi ou l'évolution de la composition des tâches dans les emplois). De plus, Eurofound apportera des informations actualisées sur les restructurations et leurs effets sur l'emploi ainsi que sur les politiques et la législation. Enfin, cette activité de recherche abordera le défi majeur que constituent les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et métiers, en s'interrogeant notamment sur l'efficacité des réponses politiques pertinentes.

Résultats escomptés

L'analyse des changements structurels du marché du travail et de l'évolution de l'offre et de la demande permettra aux parties intéressées d'aller au-delà des données statistiques standard, et de mieux comprendre les tendances et les évolutions récentes et de recenser les opportunités et les défis qui en découlent. Ce travail peut contribuer à la réalisation de l'objectif de l'Union que constitue la création d'emplois de qualité dans les régions, ainsi qu'à l'élaboration d'une future politique industrielle globale et coordonnée. Outre permettre un suivi général des restructurations à grande échelle, dans une période marquée par des chocs considérables sur le plan économique et sur le marché du travail en conséquence de la crise de la COVID-19 et de la guerre en Ukraine, l'ERM peut constituer une base de connaissances pour les activités du FEM, du Fonds pour une transition juste et du FSE+, notamment à la lumière de l'élargissement du champ d'intervention du FEM, après 2020, à toutes les opérations de restructuration à grande échelle.

Les données de l'EJM continueront à informer les décideurs politiques sur la manière dont les évolutions de l'emploi sur les marchés du travail nationaux polarisent, améliorent ou suivent un autre schéma d'évolution. L'analyse des mécanismes qui permettent réellement de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de mobiliser les potentiels sous-utilisés aidera les décideurs politiques à concevoir des instruments adaptés. Les connaissances acquises dans le cadre de cette activité constitueront une base utile pour soutenir l'élaboration de politiques plus efficaces, notamment lors du débat sur les réformes du marché du travail (y compris dans le contexte du Semestre européen), mais aussi le dialogue social, la mise en œuvre des mesures du FSE+ liées à l'accès à l'emploi, la participation des jeunes et des femmes, le vieillissement actif et l'intégration des migrants et des personnes handicapées.

Programme de travail 2024: Activité 3 – Emploi et marchés du travail

Vue d'ensemble

En 2024, Eurofound poursuivra son travail de suivi et d'analyse de l'évolution de la structure des marchés du travail. La phase de finalisation de la recherche sur les perspectives régionales de l'évolution du marché du travail à la suite de la pandémie de COVID-19 commencera en 2023. Les travaux en cours dans le cadre de l'observatoire européen des restructurations (ERM) continueront de suivre l'activité de restructuration sur la base de son traitement dans les médias. Cette base de données sert également de base aux projets menés dans le cadre de l'activité 5 et qui se poursuivront à partir de 2023. Il s'agit d'étudier les pratiques de restructuration des entreprises liées à la double transition et de mener des recherches sur l'impact des changements entraînés par celle-ci au niveau sectoriel.

Deux autres projets se poursuivront à partir de 2023 et comprendront des recherches sur les pratiques des entreprises visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre liée à la double transition et dans les secteurs dans lesquels les pénuries ont été aggravées par la COVID-19, ainsi que l'analyse des mesures de maintien de l'emploi pendant la pandémie de COVID-19 et de leurs effets sur l'atténuation des conséquences à plus long terme de la COVID-19 pour les entreprises, le travail et l'emploi.

Trois nouveaux projets débuteront en 2024. Le rapport annuel sur les changements structurels du marché du travail s'appuiera sur un nouveau projet qui se penche sur les évolutions de la structure de l'emploi au cours du premier quart du XXI^e siècle. Ce projet répondra à plusieurs questions et

examinera de manière critique certaines hypothèses concernant le rythme accéléré des changements (technologiques, liés à la mondialisation/au commerce, démographiques) et leurs effets sur les marchés du travail. En particulier, il s’attachera à déterminer si la durée moyenne de l’emploi et le rythme de la redistribution de l’emploi diminuent ou augmentent, et si les évolutions de la structure de l’emploi s’améliorent ou se polarisent.

En outre, un nouveau projet commencera à étudier les différences d’exigences relatives aux tâches entre les emplois et leurs implications pour la mobilité et la redistribution de l’emploi dans l’économie. Lorsqu’ils changent d’emploi, les travailleurs sont plus susceptibles d’opter pour des emplois qui correspondent à leurs profils de compétences et/ou de tâches existants. Ce projet vise à mesurer les différences d’exigences relatives aux tâches entre les emplois, en vue de déterminer l’ampleur et la nature des changements dans les tâches professionnelles à la suite d’un changement d’emploi. Il contribuera à comprendre la manière dont les emplois diffèrent en ce qui concerne les exigences relatives aux tâches, quelles modifications de ces exigences sont associées à des changements d’emploi, où et pour qui les différences sont les plus faibles ou les plus importantes et quelles compétences spécifiques basées sur les tâches déterminent la plupart des différences. La coopération du JRC sera recherchée.

Un autre nouveau projet étudiera les déterminants des salaires dans l’UE, en mettant l’accent sur les écarts entre les hommes et les femmes. La recherche analysera dans quelle mesure les tendances en matière de niveau d’éducation selon le sexe (écart d’éducation entre les hommes et les femmes) et de salaire selon le sexe (écart de rémunération entre les hommes et les femmes) sont, ou ne sont pas, corrélées. Elle définira également les déterminants de tout décalage entre les salaires et les niveaux d’éducation selon le sexe (choix des matières, secteur, profession ...), en tenant compte de l’ancienneté et d’autres corrélats. La coopération du EIGE sera recherchée.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Pratiques des entreprises/organisations pour lutter contre les pénuries de main-d’œuvre liées à la double transition et dans les secteurs dans lesquels les pénuries ont été aggravées par la COVID-19 (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Études de cas 	2024
Perspective régionale de l’évolution du marché du travail à la suite de la pandémie de COVID-19 (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport 	2024
Mesures de soutien liées à la COVID-19 et leurs effets sur l’atténuation des conséquences à plus long terme de la COVID-19 pour les entreprises, le travail et l’emploi (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Base de données mise à jour 	2024
Bases de données des opérations de l’observatoire européen des restructurations – maintenance et mise à jour (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Base de données mise à jour • Article 	2024
Rapport annuel sur les changements structurels du marché du travail: évolutions de la structure de l’emploi – le changement connaît-il une accélération ou un ralentissement? (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Ensemble de données 	2025
Mesurer les différences d’exigences relatives aux tâches entre les emplois: implications pour la	<ul style="list-style-type: none"> • Document de travail 	2025

mobilité et la redistribution de l'emploi dans l'ensemble de l'économie (nouveau)		
Les déterminants des salaires dans l'UE: l'énigme des écarts entre les hommes et les femmes (nouveau)	• Note d'orientation	2025
Ressources 198 000 EUR et 5,2 ETP		

2.4 Activité 4: Conditions de vie et qualité de vie

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Les retombées sanitaires et économiques de la pandémie de COVID-19 et les conséquences de la guerre en Ukraine, y compris l'augmentation des prix de l'énergie et du coût de la vie, affectent profondément la vie des personnes qui vivent en Europe. Dans ce contexte, l'étude des conditions et de la qualité de vie prend une importance encore plus grande, et Eurofound continuera à suivre les tendances dans ce domaine à la lumière de ce nouveau défi.

En 2024, comme indiqué dans les sections des activités 1 et 7 concernant la discussion sur l'approche à plus long terme des enquêtes d'Eurofound, Eurofound réalisera l'enquête EWCS, en y incluant des questions sur les conditions de travail et les conditions de vie induites par le contrecoup de la COVID-19. Les personnes interrogées dans le cadre de cette enquête sont recrutées en face à face. La majorité de ces répondants seront également interrogés en présentiel, afin de s'assurer que les résultats de l'enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l'enquête EWCS. Pour tester une éventuelle transition des enquêtes d'Eurofound vers un mode d'administration des données en ligne, un sous-échantillon aléatoire plus restreint de répondants sera recruté pour réaliser l'entretien en ligne. Cette approche permettra de comparer les réponses entre les deux différents modes d'administration dans le cas où certaines questions seraient tirées de l'enquête EWCS. Cela permettra par ailleurs de tester l'impact du passage à une approche incitant à utiliser le web sur l'efficacité des enquêtes et la qualité des données. Dans le cadre de cette enquête 2024, les personnes interrogées seront invitées à remplir une série de questionnaires de suivi en ligne. Ces questionnaires de suivi comporteront des questions de l'enquête EWCS qui n'avaient pas été posées dans le questionnaire initial, ce qui permettra d'augmenter la sélection de variables pour lesquelles des ruptures de tendances peuvent être gérées. Cet élément permettra également de tester l'efficacité du recrutement des personnes interrogées pour les questionnaires de suivi, l'impact des refus initiaux de participer à ces questionnaires de suivi, ainsi que l'attrition de l'enquête à un stade ultérieur sur la composition de l'échantillon.

L'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) sera réalisée en 2026 sur la base des enseignements tirés de l'enquête pilote EWCS de 2024.

Alors que les sociétés européennes sont encore enveloppées d'une brume d'incertitude en raison de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine, y compris de la hausse des prix de l'énergie, Eurofound étudiera l'impact de ces nouvelles crises sur les conditions de vie des Européens à

différents stades de la vie et le rôle joué par diverses initiatives mises en œuvre pour atténuer les difficultés sociales de différents groupes de citoyens.

En outre, pour répondre aux principaux changements démographiques observés dans les sociétés européennes, Eurofound se concentrera sur les répercussions des changements démographiques. Ces travaux de recherche consistent, d'une part, à comprendre et à évaluer la qualité de vie des personnes âgées, y compris les travailleurs âgés et les retraités, et, d'autre part, à analyser la sécurité des revenus ainsi que le rôle des services publics pour faciliter un vieillissement autonome. La perspective de recherche d'Eurofound sera axée sur les occasions qu'ont les citoyens de participer à la société et à l'emploi, ainsi que sur leurs préférences à cet égard, et sur les occasions qui leur sont données de contribuer au développement de services qui permettent aux personnes âgées de participer elles aussi à la société et à l'emploi. Les nouvelles tendances démographiques ont également des implications pour la jeune génération et pour les femmes. Cette question sera étudiée dans le cadre des travaux de recherche sur les jeunes, leur inclusion sociale et leur mobilité sociale, notamment la transmission des avantages et des désavantages entre les générations. En s'appuyant sur les résultats de recherches antérieures, Eurofound étudiera l'impact différencié de la crise sur les hommes et les femmes en fonction de plusieurs dimensions.

Les institutions et les services publics, qui ont joué un rôle majeur et ont été confrontés à des difficultés importantes pendant la crise de la COVID-19 et continuent de l'être depuis le début de la guerre en Ukraine, notamment face à la vague de réfugiés qui fuient ce pays, conçoivent, mettent en œuvre et facilitent de nombreuses réponses aux défis et aux possibilités d'amélioration des conditions de vie. En adoptant une perspective d'investissement social, l'adéquation, la qualité et l'équité (accès et caractère abordable) des services publics, en mettant éventuellement l'accent sur les services sociaux, de soins et de santé, seront étudiées. L'analyse sera fondée sur les résultats disponibles de la nouvelle enquête Eurofound proposée et sur d'autres sources de données, telles que les EU-SILC et l'enquête sur les droits fondamentaux. Eurofound éclairera les décideurs politiques en produisant des données probantes sur les tendances et les moteurs de changement à l'œuvre dans ce domaine, dans le cadre de la mise en œuvre des services prévus au chapitre III du socle européen des droits sociaux (Protection et inclusion sociales). Les travaux de recherche sur la qualité de la société contribueront également à l'activité 6 (Promotion de la cohésion sociale et de la convergence) sur des questions telles que la confiance, les tensions sociales ou la qualité des services publics, comme cela a été précédemment examiné dans le cadre de l'EQLS.

Objectifs

Les objectifs de cette activité sont de surveiller les conditions de vie dans l'Union européenne, notamment l'impact de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine sur le coût de la vie, de fournir des informations sur l'état d'avancement, les tendances et les risques, ainsi que d'étudier les moyens d'améliorer les conditions de vie dans l'Union. La recherche portera globalement sur la qualité de la société et sur les communautés locales et régionales, en soulignant le rôle de la protection sociale pour l'ensemble de la population et en portant une attention particulière aux personnes les plus vulnérables.

Un autre objectif consiste à éclairer les débats politiques sur le vieillissement et les mesures visant à améliorer la situation sociale des personnes âgées, sur le soutien à la vie autonome et sur le

développement de services de qualité destinés à compléter les soins informels tout au long de la vie. Par ailleurs, la recherche fournira des informations actualisées sur la situation sociale des jeunes, hommes et femmes, afin de soutenir des mesures politiques favorisant leur inclusion.

Résultats escomptés

Les résultats de la recherche mettront en lumière l'évolution des conditions de vie, notamment l'impact des retombées sanitaires et économiques de la crise de la COVID-19 et les conséquences de la guerre en Ukraine, et contribueront aux initiatives et aux évaluations de la mise en œuvre du SEDS ainsi qu'à la préservation du modèle social européen, tout en accordant une attention particulière à la dimension régionale. Les conclusions spécifiques relatives aux groupes touchés par l'évolution démographique, aux responsabilités en matière de soins, à l'évolution de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à l'accès à des services publics de qualité, pourraient venir alimenter le débat sur la stratégie européenne en matière de soins et la garantie pour la jeunesse et être utilisées au cours du Semestre européen pour les RPP liées à la politique sociale, notamment en ce qui concerne les soins. Ces travaux de recherche peuvent soutenir les discussions autour d'initiatives telles que la garantie pour l'enfance, tandis que les conclusions sur l'égalité des sexes contribueront à la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Les résultats de la recherche sur les services de soins peuvent venir nourrir l'initiative sur les soins de longue durée, les discussions du Semestre européen sur les dépenses sociales et les services sociaux et contribuer au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre du Fonds de cohésion et du FSE+. Les résultats pourraient alimenter les rapports annuels du comité de l'emploi et de la protection sociale, ainsi que les rapports de la Commission européenne sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe.

Programme de travail 2024: Activité 4 – Conditions et qualité de vie

Vue d'ensemble

En 2024, Eurofound achèvera la recherche sur le thème «Devenir des adultes», consacrée à la vie et aux perspectives des jeunes dans le monde de l'après-pandémie. L'étude apportera des précisions sur les effets à long terme de la pandémie sur les jeunes en utilisant des données nouvelles et originales collectées en 2023. En outre, l'analyse du cadre de suivi de la garantie européenne pour l'enfance prendra fin et le projet sur l'évolution de la protection sociale pendant et après COVID-19 s'achèvera, de même que la nouvelle recherche sur les solutions pour une vie autonome.

Les efforts de l'UE pour lutter contre le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des enfants ont pris encore plus d'importance avec la crise ukrainienne et le déplacement de plus de 7 millions de réfugiés, en majorité des femmes et des enfants. Eurofound lancera un nouveau projet de recherche visant à assister les gouvernements nationaux et les institutions de l'UE dans la mise en œuvre et l'évaluation de la garantie européenne pour l'enfance. Ce projet examinera l'évolution des niveaux de performance des États membres et leurs disparités, mettant à profit les travaux antérieurs sur la convergence. En outre, il examinera les progrès réalisés au cours des deux premières années de mise en œuvre, en recensant les domaines dans lesquels des progrès supplémentaires sont nécessaires. L'accent sera principalement mis sur la main-d'œuvre nécessaire à la mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance dans les domaines de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance, de l'éducation, des soins de santé et dans d'autres secteurs pertinents. L'étude recherchera des exemples

de bonnes pratiques en matière de formation, de recrutement, de création de nouveaux postes et d'amélioration de la fidélisation.

Compte tenu de l'importance de la prestation de soins dans nos sociétés et du rôle crucial joué par les aidants informels, Eurofound lancera un nouveau projet portant sur les soins informels et les problèmes que rencontrent les aidants informels dans l'UE. Les soins fournis aux personnes de tous âges seront analysés, y compris la prestation de soins aux enfants, aux personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé et aux personnes âgées. Le projet déterminera l'ampleur de la prestation de soins informels et examinera les valeurs que la population accorde au travail consistant à dispenser des soins informels. En outre, il décrira l'évolution de ce volume de travail au fil du temps et cherchera à déterminer les caractéristiques des groupes d'aidants en soulignant les problèmes qu'ils rencontrent. Compte tenu de la composition du groupe d'aidants, l'aspect sexospécifique sera pris en compte dans l'analyse. Dans la mesure du possible, le projet examinera également la situation et les problèmes spécifiques des aidants logés à domicile. Le projet cartographiera également le paysage politique de l'UE en ce qui concerne le soutien aux aidants informels, en examinant les politiques visant à apporter des solutions aux problèmes que rencontrent les aidants informels ainsi que les tentatives de formalisation de l'emploi des aidants non déclarés.

Enfin, en 2024, Eurofound lancera un nouveau projet portant sur les services de santé mentale. Avant la pandémie, les problèmes de santé mentale étaient déjà répandus et déjà en augmentation. La pandémie a clairement montré que même les groupes considérés comme moins vulnérables à cet égard étaient exposés à des problèmes de santé mentale, avec une augmentation particulièrement importante de ces problèmes chez les jeunes. La guerre en Ukraine a renforcé le besoin de soins de santé mentale, en raison de l'afflux de réfugiés marqués par leurs expériences. Ce projet examine les tendances et la prévalence des problèmes de santé mentale chez différents groupes et la manière dont ce besoin est satisfait dans différents pays. Il fournira une vue d'ensemble des mesures politiques prises pour traiter ou prévenir les problèmes de santé mentale, ainsi que des problèmes qui font obstacles à l'accès aux services de santé mentale. Le projet s'appuie sur la littérature, les données des EU-SILC et de l'enquête électronique d'Eurofound «*Vivre, travailler et COVID-19*», ainsi que sur les contributions du réseau des correspondants d'Eurofound.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Répondre aux enjeux de santé mentale en Europe: tendances et services (nouveau)	• Rapport	2025
Prestation de soins et rôle des aidants informels (nouveau)	• Rapport	2025
Garantie européenne pour l'enfance: deux ans après (nouveau)	• Rapport	2025
Protection sociale 2.0 (suite)	• Rapport	2024
Solutions pour une vie autonome en Europe (suite)	• Rapport	2024
Devenir adulte: vie et travail des jeunes dans le monde de l'après-pandémie (suite)	• Rapport • Ensemble de données	2024

Analyse du cadre de suivi de la garantie européenne pour l'enfance (suite)	• Document de travail	2024
Ressources		
278 000 EUR et 4,2 ETP		

2.5 Activité 5: Anticiper et gérer l'impact du changement

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Les mégatendances mentionnées dans le chapitre 1 sont à l'origine d'une évolution rapide de l'économie, de la société et du marché du travail. À l'heure actuelle, la numérisation et la transition vers une économie neutre en carbone sont deux des moteurs de changement les plus puissants, avec les effets de la crise de la COVID-19 dont on s'attend à ce qu'ils durent plus longtemps et les implications de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. Eurofound se concentrera sur l'impact de ces vecteurs de changement – qui sont parfois associés à de nouveaux modèles économiques et à une organisation du travail différente – sur la création d'emplois, l'intégration sur le marché du travail, les relations de travail et les conditions de travail, ainsi que sur les conséquences pour les institutions du marché du travail, en particulier le cadre réglementaire, le dialogue social et la protection sociale. Les rôles, les situations et les défis liés à certains types d'organisations, comme les PME ou le secteur public, pourraient être abordés.

Eurofound étudiera les aspects liés au déploiement de la numérisation, notamment l'intelligence artificielle (IA). Parmi les questions qui seront examinées, on peut citer l'utilisation et la propriété des données privées/à caractère personnel, mais aussi, dans le domaine des conditions de travail, les pratiques de leadership et de gestion des ressources humaines, le travail à distance et flexible, le travail en équipe, l'interaction homme-machine, le temps de travail, le contrôle et la surveillance. À cet effet, les données de l'enquête EWCS et de l'enquête ECS pourront être exploitées, dans la mesure du possible. Une coopération avec l'EU-OSHA et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) pourrait être envisagée en ce qui concerne les effets de la numérisation pour la santé et la sécurité, en particulier les risques psychosociaux et la dimension éthique de la numérisation. Il en va de même pour la collaboration d'Eurofound avec le Cedefop en ce qui concerne les exigences en matière de compétences.

L'impact de la transition vers une économie neutre en carbone – à la lumière de l'objectif d'une Europe neutre sur le plan climatique, de l'économie circulaire et de l'instrument de relance «Next Generation EU» – est moins connu. Eurofound étudiera les effets socio-économiques, notamment sur l'emploi (mutations et transformation des emplois) et les conditions de travail, ainsi que sur la société (par exemple, les effets distributifs des politiques de lutte contre le changement climatique). Une partie de ce travail peut exploiter les résultats du projet pilote sur l'avenir de l'industrie manufacturière (FOME) mis en œuvre par Eurofound. L'Agence européenne pour l'environnement (AEE), y compris l'Observatoire européen du climat et de la santé, apporteront leur

coopération, ainsi que le Cedefop en ce qui concerne l'évolution des besoins en compétences, le cas échéant.

À partir des recherches menées dans le cadre de l'activité 3 (Emploi et marchés du travail), les restructurations dans les secteurs concernés seront recensées et analysées. Les opérations de restructuration spécifiquement liées à la numérisation et à la transition vers une économie neutre en carbone pourraient être enregistrées dans les bases de données de l'ERM, en adaptant la base de données des opérations, et en complétant par une recherche qualitative. L'analyse porterait également sur le rôle spécifique du dialogue social et des représentants du personnel dans la conception et la mise en œuvre du processus de changement (par exemple, les plans sociaux), y compris sur les mesures d'aide à la transition des travailleurs concernés et d'autres mesures, telles que les politiques actives du marché du travail, rassemblées dans les bases de données d'appui et de données juridiques de l'ERM.

Eurofound examinera également, dans les domaines indiqués au premier paragraphe de cette section, l'impact des nouveaux modèles économiques et d'organisation du travail. Il pourrait s'agir, par exemple, d'examiner de nouveaux modes de coopération et d'organisation entre les entreprises et au sein de celles-ci, tels que ceux liés à l'économie des plateformes ou à l'économie circulaire. L'étude en cours du travail via une plateforme se poursuivra par une analyse des difficultés et des perspectives créées par cette nouvelle forme d'emploi, en mettant davantage l'accent sur la cartographie et l'évaluation de l'efficacité des initiatives visant à répondre aux difficultés cernées. En outre, des questions telles que la discrimination, le sexe, l'âge et le respect de la vie privée pourraient être examinées.

Les scénarios futurs des évolutions potentielles induites par la numérisation et la transition vers une économie neutre en carbone ont été publiés. Ce travail passera par une discussion avec les parties intéressées sur les solutions et les mesures possibles pour atteindre les résultats souhaités.

En abordant les effets pour les relations industrielles dans le cadre de ces recherches, Eurofound examinera le rôle, les perspectives et les difficultés du dialogue social traditionnel, ainsi que l'émergence de nouveaux types d'actions collectives là où elles existent.

Objectifs

Eurofound examinera les effets de la numérisation et de la transition vers une économie neutre en carbone sur les niveaux d'emploi, les conditions de travail (y compris la protection sociale) et les relations de travail, et étudiera le rôle des relations industrielles et du dialogue social dans la conception et la mise en œuvre de ces changements, ainsi que l'impact sur la société et les citoyens. Seront également analysés les implications pour les institutions du marché du travail, en particulier les partenaires sociaux et le cadre réglementaire, ainsi que pour différents groupes sociaux et régions. Les mesures et initiatives mises en place pour gérer le changement seront cartographiées, et les voies vers un avenir souhaitable seront explorées.

Résultats escomptés

En réalisant cet objectif, les parties intéressées disposeront des éléments nécessaires pour décider où et comment intervenir pour gérer le changement, optimiser les effets positifs et prévenir les

conséquences indésirables de la numérisation et de la transition vers une économie neutre en carbone pour la société, le travail et l'emploi, sur un marché du travail qui subit les conséquences à plus long terme de la pandémie de COVID-19 et les effets de la guerre en Ukraine. L'accent mis sur l'incidence de ces facteurs de changement sur le lieu de travail permettra de mieux comprendre comment aider les employeurs et les travailleurs à tirer parti des possibilités et à maîtriser les difficultés liées à ces évolutions, qui constituent l'une des priorités de l'agenda politique européen, comme en témoignent, par exemple, l'instrument de relance «Next Generation EU», le pacte vert pour l'Europe, le plan REPowerEU, le programme stratégique de l'UE 2019-2024, ou les priorités fixées dans le règlement sur les services numériques, le plan d'action en matière d'éducation numérique, la mise à jour de la stratégie européenne en matière de compétences, la stratégie de l'Union pour les données ou le livre blanc de l'Union sur l'intelligence artificielle. La recherche pourrait également venir alimenter la nouvelle stratégie axée sur les PME et les activités tendant à aider les entreprises à s'adapter à la mondialisation, contribuant ainsi aux priorités de la Commission pour une «Europe adaptée à l'ère numérique» et une «économie au service des personnes».

La recherche sur la double transition liée à la numérisation et au changement climatique pourrait fournir des informations utiles aux décideurs politiques qui cherchent des solutions pour améliorer le fonctionnement des marchés pour les consommateurs, les entreprises, les travailleurs et la société, pour soutenir le développement durable des villes et des zones urbaines, et pour aider les régions à améliorer leurs infrastructures et l'accès à leurs services, comme le prévoient les priorités de la Commission pour une «Europe adaptée à l'ère numérique», le «pacte vert pour l'Europe», la «cohésion et les réformes» et la «démocratie et démographie». Elle s'appuiera sur la recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique. Plus précisément, les recherches que consacre Eurofound aux retombées socio-économiques de la transition vers une économie neutre en carbone et au suivi de la dimension sociale et de l'emploi de la transition verte garantiront la cohérence et rechercheront les synergies et les complémentarités avec les activités de la Commission dans ce domaine.

L'étude de l'impact sur les institutions du marché du travail, y compris sur la réglementation, les partenaires sociaux, les relations industrielles et la qualité de l'emploi, peut contribuer aux discussions sur la question de savoir si les formes traditionnelles de suivi sont adaptées à l'objectif visé dans un monde du travail en pleine mutation.

L'examen des effets distributifs des politiques de lutte contre le changement climatique et des mesures visant à maximiser la justice sociale devrait contribuer au Fonds pour une transition équitable ainsi qu'au Fonds social pour le climat. Le suivi des réformes et des nouvelles interventions peut également favoriser un échange d'approches politiques et d'enseignements, en apportant des informations sur «ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas».

Programme de travail 2024: Activité 5 – Anticiper et gérer l'impact du changement

Vue d'ensemble

L'année 2024 verra la poursuite d'un certain nombre de projets pluriannuels qui permettent à Eurofound de suivre et de mettre à jour régulièrement sa base de connaissances sur les sujets liés à la transformation numérique du travail. Il s'agit notamment du référentiel web sur les politiques

liées à l'économie des plateformes, qui permet à Eurofound de fournir des informations sur l'évolution des politiques nationales, de la législation et de la négociation collective. En outre, la ressource en ligne sur la numérisation, qui sera présentée sous la forme d'un centre web sur la page web d'Eurofound, sera mise à jour et améliorée. Trois projets liés aux transitions numérique et écologique, qui ont été lancés en 2023, seront également finalisés en 2024. Un projet se concentre sur les effets des changements induits par la double transition au niveau sectoriel, et un autre évalue le rôle, les perspectives et les difficultés des acteurs politiques dans la double transition. Le troisième projet analyse l'impact des nouveaux développements en matière d'interaction homme-machine sur l'organisation du travail et les conditions de travail.

La recherche fortement axée sur l'incidence des transitions verte et numérique sur le marché du travail et ses acteurs se poursuivra avec un projet visant à étudier les stratégies d'adaptation en cours et les opérations de restructuration au niveau de l'entreprise. Le projet s'attachera à déterminer s'il existe de nouvelles évolutions et de nouvelles approches pour les stratégies d'adaptation en cours et les opérations de restructuration, ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines pour relever ces défis, et dans quelle mesure les mécanismes de changement, les accords issus du dialogue social et d'autres instruments de relations industrielles et de participation des travailleurs ont joué un rôle dans l'atténuation de l'impact de la double transition dans les entreprises touchées. La validité continue de l'approche du cadre de qualité de la Commission européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations sera examinée, ainsi que la mesure dans laquelle les entreprises appliquent les objectifs de développement durable et les nouvelles pratiques et outils en matière de ressources humaines (par exemple, l'IA) à l'anticipation et à la mise en œuvre de la gestion du changement et des projets environnementaux et d'évolution de carrière. De nouvelles recherches seront également menées sur la transition vers une économie à faible intensité de carbone afin de combler les lacunes exposées dans le document de réflexion préparé en 2022. La recherche s'appuiera également sur les projets mis en œuvre en 2022 et 2023. En fonction des conclusions de ces recherches, Eurofound pourrait approfondir le suivi de la transition socio-écologique, en se concentrant à la fois sur les conditions de vie et sur les conditions de travail, aux niveaux régional et national. Elle pourrait tenir compte des effets de cette transition sur la convergence ou la divergence entre les régions ou les pays à l'issue de la mise en œuvre de politiques visant à favoriser un développement plus durable. La collaboration de l'AEE est actuellement recherchée.

Dans le prolongement de l'évaluation de l'incidence de l'augmentation du télétravail et du travail hybride sur les travailleurs, réalisée, entre autres, à l'aide des données de l'EWCTS 2021, mais également par l'intermédiaire de projets mis en œuvre par Eurofound en 2022 et en 2023, un nouveau projet s'attachera à déterminer comment la transition vers des modes de travail plus hybrides impacte les rôles et les fonctions des équipes d'encadrement et quelles sont les difficultés et les perspectives. Il s'agira notamment d'évaluer les nouvelles compétences requises dans les systèmes de gestion moins axés sur la présence et ceux qui sont plus axés sur les résultats, la manière dont les fonctions de supervision et d'encadrement sont assurées dans le nouvel environnement de travail, la manière dont l'équipe d'encadrement échange avec les salariés et/ou les représentants du personnel sur ces questions et la mesure dans laquelle des enseignements sont tirés de la période de pandémie.

Sur la base des projets précédents d'Eurofound sur le travail via une plateforme et du suivi continu des politiques et mesures relatives à ce type de travail à l'aide du référentiel web (voir ci-dessus), un nouveau projet sera consacré aux conditions de travail et à la gestion des travailleurs des plateformes en ligne. Il examinera les caractéristiques des travailleurs des plateformes en ligne et le traitement qui leur est réservé dans les accords contractuels et en matière de qualité de l'emploi: rémunération, intensité de travail, temps de travail, sécurité et santé au travail, environnement social et perspectives de carrière. L'enquête prévue sur les travailleurs des plateformes en ligne visera également à fournir des données probantes sur des aspects encore inexplorés, tels que les objectifs de carrière des travailleurs des plateformes en ligne, leurs besoins en informations, la question de savoir si les personnes travaillent sur des plateformes en ligne parce que celles-ci offrent de meilleures alternatives que l'emploi traditionnel et si le travail via une plateforme en ligne a une incidence sur le développement des compétences des travailleurs. Eurofound échange et s'accorde régulièrement avec d'autres agences travaillant sur la question du travail via une plateforme, notamment l'AET, le Cedefop et l'EU-OSHA.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Référentiel web sur l'économie des plateformes (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Base de données • HTML 	2024
Maintenance de la ressource en ligne sur la numérisation (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • HTML 	2024
Impact du changement induit par la double transition au niveau sectoriel (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Document de travail 	2025
Transition juste: rôle, perspectives et difficultés des acteurs politiques (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Note d'orientation • Document de travail 	2024
Impact des nouveaux développements en matière d'interaction homme-machine sur l'organisation du travail et les conditions de travail (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Document de travail 	2024
Approches des entreprises en matière de restructuration dans le contexte de la double transition (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Document de travail 	2025
Travail hybride: un nouveau défi en matière de gestion (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport 	2025
Nouvelles données probantes sur l'impact socio-économique de la transition vers une économie neutre en carbone – suivi de la dimension sociale et de l'emploi de la transition verte (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Centre de données 	2025
Conditions de travail des travailleurs des plateformes en ligne (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Ensemble de données 	2025
Ressources 324 000 EUR et 4,9 ETP		

2.6 Activité 6: Promouvoir la cohésion sociale et la convergence

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Dans le sillage de l'amélioration de la croissance économique et du taux de participation au marché du travail enregistrée ces dernières années, la pandémie de COVID-19 et la guerre en Ukraine, avec leurs implications pour la hausse du coût de la vie, constituent un nouveau défi extraordinaire pour l'Union européenne et pour sa stabilité économique et sociale. Les conséquences financières extrêmement sérieuses de la crise, notamment l'inflation galopante et la flambée des prix de l'énergie, pourraient conduire à de nouvelles fragmentations des performances des États membres, révélant ainsi la fragilité des progrès accomplis récemment en matière de convergence. En outre, les

effets socio-économiques de la pandémie et de la hausse des coûts de l'énergie pourraient avoir une incidence sur les inégalités entre citoyens, avec pour conséquence une sensation toujours plus vive d'insécurité économique et sociale et un sentiment de mécontentement chez de nombreux Européens, qui ne manquera pas de s'exprimer tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle européenne. La guerre en Ukraine et ses conséquences économiques sur le coût de la vie sont susceptibles d'exacerber ces sentiments. À cet égard, la promotion de la convergence ascendante vers de meilleures conditions de travail et de vie et le renforcement de la cohésion économique et sociale sont de la plus haute importance pour l'Union européenne. Afin que les décideurs politiques puissent disposer d'éléments d'information sur les moyens permettant d'atténuer les conséquences de ces crises et de réduire les fragmentations économiques et sociales, Eurofound continuera de travailler sur le thème de la convergence ascendante inclus dans le programme de travail précédent. Eurofound se focalisera plus explicitement sur l'accroissement potentiel des nouvelles inégalités et sur la manière d'expliquer et de faire face à la montée des périls qui menacent la cohésion sociale de l'Union. Afin de suivre les effets de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine, Eurofound continuera à rendre compte régulièrement des tendances de convergence ascendante sur le plan socio-économique, ainsi que dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail et de vie en Europe, au niveau des États membres et des régions. Le référentiel web en matière de convergence sera mis à jour et développé.

De plus, Eurofound se concentrera sur les vecteurs de convergence et les effets de la convergence économique et sociale au sein de l'Union européenne. La recherche mettra en évidence les liens entre les différentes dimensions de la convergence et les facteurs qui favorisent la convergence, tels que l'investissement social, la mobilité et les cadres institutionnels (par exemple, la réglementation, les systèmes de protection sociale, les services publics, le dialogue social et les réformes structurelles). L'effet sur la convergence économique et sociale des différents programmes de relance mis en place au niveau européen pour répondre à la pandémie de COVID-19 et à la crise économique qui en a résulté, sera étudié et comparé aux effets de la crise financière et économique de 2008. Grâce à ce travail, les décideurs politiques disposeront d'informations sur l'efficacité de ces initiatives et sur les moyens possibles de promouvoir la convergence. Une attention particulière sera accordée au suivi et à l'explication de la convergence dans la zone euro, notamment en ce qui concerne l'écart entre les différents groupes de pays et les éventuelles asymétries émergentes. Eurofound examinera également la manière dont les processus de relations industrielles, en particulier la négociation collective, influencent la convergence de certains résultats.

Un autre volet de recherche sera consacré à la cohésion sociale dans l'Union, afin d'éclairer les décideurs politiques sur les moyens de promouvoir des politiques en faveur d'une société juste et inclusive. Il est possible que la pandémie de COVID-19 et l'augmentation du coût de la vie depuis le début de la guerre en Ukraine aient aggravé les inégalités existantes, ou fait naître de nouvelles inégalités qui affectent plus largement la société et les citoyens. Les disparités économiques, sociales et sanitaires, tant sur le marché du travail (comme la sécurité des revenus et de l'emploi) que dans l'accessibilité et la qualité des biens et services essentiels – tels que les soins de santé, le logement, l'éducation ou la protection sociale –, seront examinées sous l'angle de la cohésion sociale. Les liens avec les migrations et l'intégration seront également pris en compte. Cette analyse sera menée sur différents groupes de la société, y compris les classes moyennes. À l'aide des données de l'enquête d'Eurofound, la question des perspectives d'avenir et des perceptions de l'équité sera prise en

compte. En outre, Eurofound étudiera les différentes expressions du manque de cohésion associé non seulement avec la situation matérielle et économique, mais également avec la [perte de] confiance dans les institutions et les tensions entre les groupes sociaux (par exemple, entre groupes ethniques et religieux), ainsi que la participation des citoyens.

Objectifs

Cette activité a pour objectif général d'étudier les liens entre l'évolution des disparités entre les États membres et entre les groupes sociaux et l'évolution de la cohésion sociale en Europe. Elle vise tout particulièrement à suivre les tendances et déterminants clés de la convergence économique et sociale ascendante en Europe, à comprendre les effets de la COVID-19 et de la guerre en Ukraine sur la convergence ascendante, et à déterminer les principaux moteurs politiques permettant de renforcer la résilience des États membres et de promouvoir une convergence ascendante durable.

Cette activité vise également à étudier les tendances et les déterminants de la cohésion sociale, avec un accent particulier mis sur les conséquences de l'augmentation des niveaux de disparités entre les groupes sociaux à la suite de la crise de la COVID-19 et de l'augmentation du coût de la vie en raison de la guerre en Ukraine. Il s'agira d'étudier les principaux facteurs d'inégalités et les leviers politiques clés qui permettent de réduire des inégalités multidimensionnelles et de faciliter les initiatives de promotion de la cohésion sociale. Elle fournira également aux décideurs politiques des idées d'actions pour réduire les inégalités et renforcer la cohésion sociale en Europe.

Résultats escomptés

Les données produites dans le cadre de cette activité permettront d'informer les décideurs politiques sur les dernières tendances en matière de convergence, d'inégalités et de cohésion sociale en Europe, ainsi que sur les facteurs à l'origine de ces tendances, tout en apportant des éclairages sur les effets de la crise de la COVID-19 et de la guerre en Ukraine. La recherche sur la convergence, qui s'inscrit dans le cadre de l'objectif de l'Union d'atteindre une convergence économique et sociale durable, permettra de détecter les lacunes et les chevauchements entre ces deux objectifs. Elle tendra à évaluer l'évolution des tendances en matière de convergence et les effets des différents programmes de relance sur la réduction de toute fragmentation résultant de la guerre en Ukraine et de la crise de la COVID-19, y compris par le rétablissement rapide de la pleine fonctionnalité du marché unique. Elle s'efforcera de contribuer au débat sur le socle européen des droits sociaux, sur la mise en œuvre et le rôle de contrôle de celui-ci (notamment par l'intermédiaire du processus du Semestre européen), ainsi qu'aux échanges sur la réforme de l'Union économique et monétaire.

En outre, le travail sur la cohésion peut contribuer à la compréhension de l'impact de la crise de la COVID-19 et de l'escalade du coût de la vie sur les inégalités, afin de mieux encadrer les priorités de l'Union identifiées par le Conseil européen concernant le renforcement de la cohésion, la réduction des inégalités et le rôle de la protection sociale. La recherche sur la confiance et le mécontentement peut contribuer aux initiatives globales lancées à l'issue du débat sur l'avenir de l'Europe. Pour toutes ces raisons, les résultats produits dans le cadre de cette activité viendront enrichir les travaux menés par les différents services de la Commission européenne et du Comité de l'emploi (COEM), le Comité de la protection sociale (CPS), le Comité économique et financier (CEF), le Conseil et le Parlement européen, notamment en ce qui concerne le Semestre européen.

Programme de travail 2024: Activité 6 – Promouvoir la cohésion sociale et la convergence

Vue d'ensemble

En 2024, Eurofound abondera en nouvelles données probantes le débat sur la convergence ascendante qui conclura le projet sur le rôle du capital humain dans la cohésion et la convergence. Les travaux sur les inégalités de revenus seront achevés et mettront au jour l'impact de l'augmentation du coût de la vie sur différents groupes de revenus, y compris les classes moyennes, et sur les ménages. Enfin, le projet sur l'impact social des migrations et des réfugiés sera publié, accompagné d'une analyse de la récente vague de réfugiés ukrainiens.

Eurofound continuera d'informer les décideurs politiques des tendances les plus récentes et des moteurs de la convergence ascendante en ce qui concerne la dimension socio-économique, en actualisant et en maintenant son tableau de bord des indicateurs et en fournissant des mises à jour annuelles régulières sur la convergence ascendante en ce qui concerne la vie et le travail en Europe, tant au niveau des États membres qu'au niveau régional.

Un nouveau projet axé sur le rôle de la numérisation viendra se greffer sur les travaux d'Eurofound sur la convergence et les inégalités. «Une Europe adaptée à l'ère numérique» est l'une des six priorités fixées par la Commission de la présidente von der Leyen pour la période 2019-2024. Bon nombre des initiatives qui en découlent, tel le programme stratégique 2030 «La voie à suivre pour la décennie numérique», concernent l'amélioration des compétences numériques des citoyens de l'UE et l'adoption des outils numérique par ceux-ci. La facilité pour la reprise et la résilience est considérée comme un catalyseur pour cette transition numérique, conçue pour renforcer la convergence au sein des États membres et entre les États membres de l'Union européenne. Eurofound vise en un premier temps à analyser les tendances à long terme de l'adoption et de l'utilisation des technologies numériques par les citoyens de l'UE jusqu'en 2020, ainsi que les progrès accomplis par les pays dans la réalisation des objectifs fixés dans leurs plans FRR. En un deuxième temps, elle tentera de déterminer si la numérisation est un moteur de convergence économique et sociale dans l'Union, en prêtant une attention particulière aux revenus, à l'emploi et à la pauvreté. L'analyse de la convergence s'appuiera sur l'enquête d'Eurostat sur l'utilisation des TIC dans les ménages et par les particuliers [statistiques communautaires sur la société de l'information (CSIS)], et sera complétée par une étude des indicateurs qui suivent les performances numériques des pays au fil des ans (tels que l'indice composite relatif à l'économie et à la société numériques).

S'appuyant sur les travaux réalisés en 2019 et sur les données de l'enquête de 2021 sur les finances et la consommation des ménages (*Household Finance and Consumption Survey*), Eurofound examinera l'évolution des niveaux de répartition globale des richesses au cours de la période récente. Ces dernières années, certains secteurs économiques se sont trouvés sur le déclin tandis que d'autres affichaient une belle embellie et que les modes de consommation évoluaient, témoignant de la baisse des revenus: de la dépendance aux aides financières pour certains et de l'augmentation de la capacité d'épargne pour d'autres. Mettant à profit l'expertise acquise précédemment, Eurofound s'attachera à détecter les changements dans la répartition globale des richesses et produira un compte rendu plus détaillé de la taille et de la composition de la population sans richesse ou en situation de richesse négative, et de la composition des actifs des quantiles de richesse.

Enfin, en 2024, Eurofound fera toute la lumière sur la dynamique de la cohésion sociale, de la polarisation de la confiance perçue dans les institutions et de la satisfaction à l'égard de la démocratie

en Europe. Au vu de la crise de la COVID-19 et de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine, un nouveau projet sera consacré à l'évaluation, à partir de données factuelles, des évolutions sociales susceptibles de conduire à des tensions, au repli sur soi ou à la radicalisation, afin d'appréhender la dimension principale de la polarisation évoquée précédemment dans les sociétés européennes au cours de la dernière décennie. Dans la perspective des élections européennes de 2024, une étude sera réalisée sur des nouvelles formes de participation inclusive et de leur effet possible sur la polarisation, qui portera notamment sur le récent essor des médias sociaux et la montée en puissance des plateformes d'élaboration des politiques et des groupes de défense en ligne. L'impact de la polarisation sur certains indicateurs pertinents de cohésion sociale et de citoyenneté active sera également étudié.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
État des lieux de la convergence ascendante en 2024 (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> Note d'orientation 	2024
Atteindre les personnes déconnectées – Convergence économique et sociale dans les sociétés numériques de l'UE (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2025
La dynamique de la répartition des richesses en Europe (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2025
Cohésion sociale et nouvelles formes de participation inclusive (nouveau)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2025
Impact social des migrations: relever les défis liés à l'accueil et à l'intégration des réfugiés ukrainiens (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2024
Inégalités de revenus et les classes moyennes (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2024
Le rôle du capital humain dans la cohésion et la convergence (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport 	2024
Ressources		
201 000 EUR et 4,2 ETP		

2.7 Activité 7: Gestion et élaboration des enquêtes

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Les enquêtes d'Eurofound, qui couvrent un large éventail de domaines politiques pertinents s'inscrivant dans le cadre des priorités stratégiques d'Eurofound, viennent alimenter une partie substantielle du programme de travail pluriannuel. Eurofound a mené sur plusieurs années trois enquêtes européennes (l'EWCS depuis 1990, l'EQLS depuis 2003 et l'ECS depuis 2004).

Ces dernières années, Eurofound a élaboré une stratégie à long terme visant à pérenniser les enquêtes et à les rendre viables sur le plan financier. La fréquence des enquêtes a été modifiée, de

nouveaux modes de collecte des données ont été étudiés et les taux de non-réponse ont été analysés.

Pour la période 2021-2024, Eurofound envisage de mettre en œuvre les actions suivantes. Eurofound continuera à développer sa stratégie à long terme en matière d'enquêtes, avec notamment un examen de la viabilité de différents modes de collecte des données plus rentables, qui tiennent compte à la fois de la qualité globale des enquêtes et de leur comparabilité dans le temps. Un autre élément de la stratégie consiste à revoir la manière dont les enquêtes sont gérées, en évaluant les différentes modalités d'organisation des enquêtes s'agissant de la passation de contrats, des occasions d'approfondir la collaboration avec d'autres agences de l'Union, des conditions d'une meilleure synergie et de la possibilité d'élargir la taille des échantillons grâce à une collaboration accrue avec les États membres. Dans le cadre des travaux de développement ultérieurs, des sources de données complémentaires potentielles seront examinées, telles que l'analyse des données massives ou les enquêtes en ligne non probabilistes et non aléatoires (en s'appuyant sur l'expérience de l'enquête électronique sur la COVID-19).

Lancée en 2021, une enquête EWCS par entretien téléphonique (EWCTS 2021) a remplacé l'EWCS 2020 en face à face, le travail sur le terrain ayant dû être interrompu en raison de la pandémie de COVID-19. En raison de la crise sanitaire, le changement de mode et le passage aux enquêtes CATI était le seul moyen possible pour Eurofound — comme pour la plupart des autres offices de la statistique dans le monde — de reprendre les travaux sur le terrain dans un avenir prévisible. Les personnes interrogées dans le cadre de l'EWCS 2020 qui avaient accepté d'être recontactées ont fait l'objet d'un suivi.

Dans le cadre de l'approche à plus long terme des enquêtes d'Eurofound, une étude de faisabilité présentant divers scénarios de pérennisation de ces enquêtes a été rédigée et discutée au sein d'un groupe de pilotage. À partir de cette étude et de ces discussions, il a été décidé qu'en 2024, Eurofound réaliserait l'enquête EWCS en y incluant des questions sur les conditions de travail et de vie qui sont pertinentes pour les conséquences de la crise de la COVID-19. Les personnes interrogées dans le cadre de cette enquête sont recrutées en face à face. La majorité de ces répondants seront également interrogés en présentiel, afin de s'assurer que les résultats de l'enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l'enquête EWCS. Pour tester une éventuelle transition des enquêtes d'Eurofound vers un mode d'administration des données en ligne, il sera procédé à un sous-échantillonnage aléatoire plus restreint pour réaliser l'entretien en ligne. Cette approche permet de comparer les réponses entre les deux modes d'administration pour une sélection de questions tirées de l'enquête EWCS. Elle permet par ailleurs de tester l'effet du passage à une approche incitant à utiliser le web sur l'efficacité des enquêtes et sur la qualité des données. Dans le cadre de cette enquête 2024, les répondants seront invités à remplir une série de questionnaires de suivi en ligne. Ces questionnaires de suivi comporteront des questions de l'enquête EWCS qui n'avaient pas été posées dans le questionnaire initial, ce qui permettra d'augmenter la sélection de variables pour lesquelles des ruptures de tendances peuvent être gérées. Cet élément permettra également de tester l'efficacité de la recherche de répondants pour les questionnaires de suivi, l'impact des refus initiaux de participer à ces questionnaires de suivi ainsi que l'attrition de l'enquête à un stade ultérieur sur la composition de l'échantillon.

L'EQLS devrait être mise en place en 2026 et 2027 sur la base des enseignements tirés de l'enquête pilote EWCS de 2024.

Un groupe de pilotage composé de représentants du conseil d'administration a accompagné l'étude de faisabilité et surveillera l'évolution de la future approche en matière d'enquêtes.

Un nouveau cycle de l'enquête ECS sera lancé en 2028 et 2029. Des partenaires de coopération appropriés seront recherchés. L'enquête 2019 a traité des domaines de l'organisation du travail, des pratiques de gestion des ressources humaines, de la participation des travailleurs, du dialogue social, des stratégies de compétences et de la numérisation sur le lieu de travail.

L'exploitation des données des enquêtes précédentes (à savoir l'enquête EWCTS) se poursuivra également au cours du cycle pluriannuel, comme indiqué dans l'activité 1.

L'activité 7 comporte trois axes de travail:

- la réalisation des enquêtes: préparation et réalisation du travail de collecte sur le terrain;
- la mise au point d'enquêtes méthodologiques: pérennisation des enquêtes;
- la gestion des enquêtes: amélioration de l'organisation des enquêtes.

Objectifs

Les enquêtes éclairent et guident une bonne partie du travail de recherche d'Eurofound. Au cours de la période de programmation précédente, l'approche à long terme en matière d'enquêtes a été réévaluée, et Eurofound a élaboré une stratégie à long terme pour l'avenir des enquêtes en vue de garantir une meilleure utilisation des ressources et de se tenir informé des évolutions méthodologiques.

Eurofound examinera la viabilité de différents modes de collecte de données plus rentables, en se penchant et sur la qualité globale des enquêtes, et sur la comparabilité avec les données recueillies dans le passé. Elle a en outre pour objectif d'améliorer l'organisation des enquêtes en matière de passation de contrats, de poursuite de la collaboration et de création de meilleures synergies avec les autres agences de l'Union et les États membres.

Résultats escomptés

Eurofound aura réuni les informations nécessaires à l'élaboration de la stratégie d'enquête future, afin de veiller à demeurer une source majeure de données utiles à l'élaboration des politiques dans ses domaines de compétence.

Programme de travail 2024: Activité 7 – Gestion et élaboration des enquêtes

Vue d'ensemble

Au cours du printemps 2024, Eurofound réalisera l'EWCS 2024, qui comprendra des entretiens en face à face visant à collecter des données comparables sur les tendances et des entretiens incitant à utiliser le web pour tester la transition vers l'Internet, conformément au mandat du conseil d'administration. Des entretiens de suivi seront organisés en interne afin de s'assurer que le questionnaire complet de l'EWCS est collecté auprès de tous les répondants. Le premier cycle de suivi aura lieu à la fin de l'année 2024 et le suivant aura lieu en 2025.

La préparation de l'EQLS 2026 se poursuivra en 2024 avec l'élaboration de la conception de l'enquête et la publication des spécifications de l'appel d'offres, en s'appuyant sur les enseignements tirés de l'EWCS 2024.

Enfin, en 2024, Eurofound examinera plus avant la possibilité d'adapter les pratiques de gestion des enquêtes aux caractéristiques de nos enquêtes pérennes.

En collaboration avec l'ETF, Eurofound lancera un nouveau cycle de l'enquête en ligne en 2024, dans les États membres de l'UE, dans les pays des Balkans occidentaux et en Turquie.

Elle poursuivra ses travaux avec le groupe de pilotage sur l'avenir des enquêtes afin de préparer la transition vers la collecte de données en ligne et de veiller à ce que des données comparables de haute qualité, pertinentes à des fins de politique et de recherche, sur les conditions de travail et la qualité de vie puissent, à terme, être collectées.

L'activité demande également des ressources pour maintenir et améliorer les savoir-faire méthodologiques.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Préparation et mise en œuvre de l'EWCS 2024 (suite)	<ul style="list-style-type: none">• Ensemble de données• Rapports internes• Rapport technique• Rapport de contrôle de la qualité	2024 2024 2025 2025
Préparation de l'EQLS 2026 (suite)	<ul style="list-style-type: none">• Cahier des charges	2024
Gestion de l'enquête (suite)	<ul style="list-style-type: none">• Document interne	2024
Développement de l'enquête méthodologique (en cours)	<ul style="list-style-type: none">• Ensemble de données• Document de travail	2024
Enquête en ligne (suite)	<ul style="list-style-type: none">• Ensemble de données• Document de travail	2024
Ressources 2 094 000 EUR et 5,0 ETP (y compris les ressources affectées à la réalisation de l'enquête)		

2.8 Activité 8: Réaction aux demandes d'informations ad hoc

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Afin de pouvoir réagir à l'évolution de besoins en informations qui ne pouvaient pas être prévus au moment de l'élaboration du programme et aux demandes ad hoc des décideurs politiques, Eurofound se réserve des ressources qui lui permettront de fournir, à la demande de ses parties prenantes, des documents d'information, des rapports personnalisés et de brèves études. Les capacités mises en réserve peuvent également être utilisées pour faire des recherches à l'initiative d'Eurofound sur des questions futures et imprévues. Le comité exécutif sera pleinement informé des demandes reçues et des travaux de recherche ad hoc.

Objectifs

Fournir sur demande des connaissances pertinentes aux parties intéressées de Eurofound.

Résultats escomptés

Eurofound sera suffisamment souple pour réagir à l'évolution des besoins en informations et pour fournir des données probantes sur des questions émergentes ou imprévues qui exigent une action politique.

La Commission européenne, le Conseil de l'Union européenne et ses comités, le Parlement européen, les États membres par l'intermédiaire de leurs présidences du Conseil de l'Union européenne, les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux européens peuvent recevoir, à leur demande, des informations personnalisées sur les questions relevant du mandat d'Eurofound.

Programme de travail 2024: Activité 8 – Réponse aux demandes d'informations ad hoc

Résultats

Rapports personnalisés sur les résultats existants

Études répondant aux demandes des parties intéressées

Documents d'information

Contributions aux publications

Rapports financés par les parties intéressées

Ressources

325 000 EUR et 1,7 ETP

3. Activités transversales

3.1 Activité 9: Communication

Perspectives pluriannuelles

Vue d'ensemble

La communication joue un rôle primordial dans la réalisation de l'objectif premier d'Eurofound, à savoir fournir des connaissances, des conclusions basées sur les recherches, des informations, des analyses factuelles et des services pour l'élaboration des politiques, ainsi que de faciliter le partage des connaissances entre les parties intéressées.

Bien qu'elle continue de s'adapter à un règlement fondateur révisé, Eurofound continue de travailler dans un contexte de communication en mutation, avec un cadre politique en constante évolution et un climat d'information et de diffusion qui a connu d'intenses perturbations ces dernières années, en particulier avec les conséquences de la pandémie et de la guerre en Ukraine. Les priorités ont été constamment adaptées en réponse et de nouveaux outils et canaux ont évolué pour s'adapter aux besoins en informations des décideurs politiques et des autres parties intéressées.

Dans ce contexte, les efforts consentis par Eurofound doivent viser avec de plus en plus de précision à garantir que ses connaissances parviennent aux acteurs concernés, aux niveaux européen et national, afin d'élaborer et de mettre en œuvre de meilleures politiques dans les principaux domaines de compétence d'Eurofound. Les retours d'information, analyses, analyses des personnages et évaluations des utilisateurs continuent de donner une image claire du meilleur moyen de parvenir à cet objectif, c'est-à-dire de la manière la plus rapide, la plus pertinente et la plus rentable.

Objectifs

Le cadre du plan de communication et de diffusion institutionnel s'articule autour de quatre objectifs clés au cours de cette période:

1. mettre en œuvre un axe politique (conforme aux grandes priorités de l'Union) dans tous les produits de communication, en privilégiant la production et la promotion de certains produits, particulièrement pertinents pour l'élaboration des politiques, par rapport à d'autres, et en mettant en évidence l'expertise de Eurofound;
2. mettre en œuvre une approche de production et de diffusion de contenu qui privilégie le numérique, en donnant la priorité aux canaux en ligne et mobiles sur les canaux traditionnels;
3. exploiter les partenariats collaboratifs pour les activités de communication avec les institutions de l'Union (en particulier la Commission et le Parlement), les autres agences de l'Union, les partenaires sociaux, les organisations internationales et autres multiplicateurs;
4. développer davantage la communication au niveau national (tout en continuant à privilégier l'échelle européenne), en intégrant une approche nationale de l'analyse et de la fourniture de données, en renforçant la communication avec les organes de représentants nationaux de l'Union (par exemple, les comités de l'Union) et en envisageant une collaboration stratégique

axée sur les organes tripartites, les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux et les autres organisations pertinentes.

Résultats escomptés

L'activité de communication garantira aux décideurs politiques et aux principales parties intéressées un accès rapide et aisé aux informations, aux résultats et aux analyses les plus pertinents d'Eurofound, selon des modalités et dans un format qui leur permettent d'élaborer de meilleures politiques pour l'amélioration des questions sociales, de l'emploi et du travail. L'approche de la «priorité au numérique» continuera de renforcer encore cette situation et la migration du site web institutionnel vers Drupal 9 permettra, entre autres, d'améliorer la visualisation des données et l'interactivité en ligne. Les campagnes visant à faire connaître les conclusions d'Eurofound, ses domaines de compétence et son programme de travail permettront aux parties intéressées de savoir où et comment accéder aux informations adéquates d'une manière qui facilite leur travail. Cette activité aura notamment (mais pas exclusivement) pour résultats d'augmenter le nombre de téléchargements sur le web et l'activité des utilisateurs sur le web, d'accroître le nombre de références aux travaux d'Eurofound dans les documents stratégiques de l'Union, d'augmenter le nombre de contributions et d'engagements d'experts d'Eurofound en rapport avec les principaux débats politiques, d'élargir les références aux travaux d'Eurofound dans les médias, les citations d'Eurofound dans les revues universitaires et la couverture médiatique. Des partenariats fructueux avec des organisations internationales, avec des institutions, des agences et des États membres de l'UE et avec des présidences et des organismes nationaux démultiplieront les occasions de communication et d'échanges et renforceront le rayonnement de l'Agence. Parmi les autres résultats escomptés, on citera une visibilité accrue de Eurofound et de son travail auprès de nouveaux publics et l'amélioration des niveaux de satisfaction des groupes existants. Ceci se traduira par, comme avant, des retours d'information positifs de la part des utilisateurs, par des demandes régulières d'expertise ciblée de la part des décideurs politiques des échelons européen et national, par une couverture et une incidence médiatiques plus larges, des interactions plus nombreuses sur les réseaux sociaux et un plus grand nombre de contacts enregistrés. Dans le contexte des élections au Parlement européen et du passage de relais institutionnel prévus en 2024, Eurofound se préparera, en 2023 et en 2024, à tirer parti de l'arrivée de nouveaux députés et d'un nouveau collège des commissaires en vue de renforcer ses partenariats et de veiller à la poursuite de la collaboration sur les activités de communication.

Programme de travail 2024: Activité 9 – Plan de communication et de diffusion

Vue d'ensemble

Eurofound continuera d'adapter ses activités de communication au niveau institutionnel afin d'assurer une présentation et une promotion optimales des priorités et résultats du programme de travail 2024.

L'orientation stratégique de l'UE au cours de cette période, et en particulier les grandes priorités dans le contexte de la reprise économique et sociale liée à la COVID-19 et de l'utilisation des fonds du FRR autour de ses priorités clés, de l'impact de la guerre en Ukraine, de la numérisation et du changement climatique, ainsi que la mise en œuvre à mi-parcours du plan d'action sur le SEDS, dicteront dans une large mesure l'orientation et la hiérarchisation des activités et de l'approche en matière de communication. En 2024, les travaux se poursuivront en vue

d'améliorer encore l'accès multimédia et multilingue aux messages clés et aux questions politiques dans ces priorités de l'UE.

L'année 2024 constituera également une période de transition pour les institutions: il s'agira de la dernière année de la Commission von der Leyen et du mandat actuel du Parlement européen, et de l'année du retour aux urnes des citoyens européens. Ce sera l'occasion pour Eurofound de mettre davantage en avant ses conclusions et ses contributions. Pour se préparer à ces changements institutionnels, elle adaptera et produira des produits et des activités de communication pertinents, afin d'avoir tous les outils en main pour tirer parti de l'arrivée de nouveaux députés européens et d'un nouveau collège de commissaires afin de renforcer ses partenariats et d'assurer une collaboration continue sur les activités de communication.

En 2024, l'accent sera mis en particulier sur les initiatives de la Commission européenne, les priorités du Parlement européen et les travaux des présidences belge et hongroise de l'UE.

La mise en œuvre de l'initiative «Priorité au numérique» d'Eurofound continuera de s'étendre à plusieurs dimensions clés de la communication:

- d'autres travaux seront menés dans la sphère numérique sur la gestion des données et la capacité de visualisation, en mettant à profit la migration du site web vers Drupal 10, en développant l'explorateur de données mis à niveau d'Eurofound et en exploitant le nouveau format de data storytelling pour offrir un meilleur accès à toutes les enquêtes et à d'autres sources de données et une meilleure utilisation de celles-ci.
- La série de webinaires d'entreprise sera élargie pour aborder les priorités politiques émergentes, tout comme l'initiative «Ask the expert» et la série de podcasts en cours «EurofoundTalks».
- La nouvelle capacité du studio interne sera davantage exploitée pour garantir un meilleur accès et une meilleure rentabilité dans la fourniture de fichiers audio et vidéo de l'expertise d'Eurofound aux principales parties intéressées.

Les efforts d'amélioration de la disponibilité des experts et de l'expertise sous différentes formes et par différents canaux se poursuivront, capitalisant comme précédemment sur la série de webinaires en ligne «Ask the Expert» et sur les réunions d'information ciblées à Bruxelles.

La collaboration et la participation active de partenaires clés parmi les institutions de l'UE, les partenaires sociaux, les organes tripartites et les gouvernements continueront d'être privilégiées — en particulier dans le contexte de la transition institutionnelle et des élections européennes de 2024 — et formalisées pour toutes les activités de communication, notamment en ce qui concerne les contributions et initiatives ciblées dans le domaine politique ainsi que les campagnes de presse et dans les médias sociaux. La collaboration spécifique en matière d'événements et de publications se poursuivra avec d'autres agences et institutions de l'UE.

La consolidation du travail de sensibilisation, qui a vocation à mieux faire connaître l'Agence auprès des publics nationaux grâce à une série de nouveaux canaux, numériques et autres, s'appuiera sur les activités et partenariats lancés au cours de la période 2022-2023, tel le nouveau programme de visites virtuelles, et notamment sur le réseau des correspondants d'Eurofound, ainsi que sur d'autres institutions tripartites et réseaux institutionnels nationaux. Le

renforcement du programme de sensibilisation irlandais sera toujours d'actualité en 2024, afin de consolider les liens avec le pays hôte d'Eurofound.

La collaboration d'Eurofound avec les présidences de l'Union se poursuivra par une contribution aux présidences belge et hongroise au cours de l'année 2024.

La campagne «Vivre et travailler en Europe» sera enrichie d'éléments supplémentaires, notamment l'événement annuel, l'annuaire et les points forts des enquêtes qui seront produits et publiés pour coïncider avec la Journée de l'Europe.

Le plan de communication et de diffusion englobe également tous les résultats de communication mentionnés dans les activités opérationnelles, résultats qui feront l'objet d'une publicité et qui seront diffusés dans le cadre défini ci-dessus.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Production et publication institutionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Réalisations institutionnelles• Publications institutionnelles• Base de données• Ensembles de données• Visualisations de données• Pages web• Hébergement et applications web• Bibliothèque• Traductions	2024
Campagnes institutionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Kits médias de réseaux sociaux• Publicité• Avis aux médias• Photos• Manifestations• Webinaires• Visites• Podcasts• Vidéos• Audio• Diffusion	2024
Ressources 985 000 EUR et 16,4 ETP		

3.2 Activité 10: Gestion et développement

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Eurofound opère au sein du cadre institutionnel de l'UE. Eurofound s'engage à fournir des résultats répondant à un haut niveau de professionnalisme, tout en faisant un usage efficient et efficace des ressources disponibles. Les activités d'Eurofound sont réalisées dans un cadre (réglementaire) de gouvernance ouvert et transparent et sont menées à bien dans un esprit d'équipe et de collaboration. Pour soutenir l'objectif stratégique de l'organisation, l'accent sera mis sur les points suivants.

Développer et associer les personnes et renforcer les capacités pour une organisation haute performance

- L'investissement continu dans la formation et le développement du personnel, à l'appui des domaines d'intervention proposés.
- La gestion de l'engagement et de l'implication des personnes vis-à-vis des objectifs d'amélioration des performances de l'organisation et la rétention du personnel en insufflant un sens de l'appropriation, de la responsabilité et de l'imputabilité.

Offrir des informations et des connaissances qui permettent de prendre des décisions éclairées sur l'utilisation de ressources rares.

- Le cycle de programmation est étayé par des données et des preuves de sa réalisation selon des critères d'évaluation établis et des informations de suivi des performances en vue de l'amélioration de l'organisation, de l'apprentissage et de la durabilité future.
- La consolidation de l'établissement du budget par activités et la gestion par activités à l'appui de la stratégie d'externalisation d'Eurofound et de l'optimisation de l'allocation des ressources internes.
- Des méthodes de travail et une exécution des tâches efficaces et efficientes, grâce à l'application de normes de gestion de projet et de processus dans le cadre de la stratégie de «priorité au numérique».

Fournir un appui aux opérations fondées sur les résultats conformément aux principes de conformité réglementaire et de gouvernance des agences de l'Union.

- La promotion d'un comportement et d'une conduite éthiques pour éviter les conflits d'intérêts et les irrégularités et l'application d'une tolérance zéro à la fraude en s'appuyant sur le cadre de contrôle interne d'Eurofound.
- Eurofound poursuivra la professionnalisation entreprise de sa démarche Qualité, s'alignant sur les pratiques établies ou émergentes d'agences comparables de l'Union, adaptées à ses opérations.

Objectifs

Eurofound s'acquitte de son mandat avec des salariés qui réalisent leur potentiel par:

- la mise en œuvre de programmes de développement basés sur des formules d'apprentissage hybrides
- des outils professionnels efficaces en matière de gestion de projets et de processus
- l'accès à des données sur la mise en œuvre des programmes, et à l'analyse de cette mise en œuvre, sur la base de solutions numériques efficaces

Pendant la période de programmation, Eurofound mettra en œuvre son cadre de durabilité économique, sociale et environnementale, assorti de normes qui garantissent des mesures comparables.

Résultats escomptés

Optimisation des compétences et des capacités du personnel pour répondre aux exigences du programme.

Assurance raisonnable d'une bonne gestion financière fondée sur les éléments constitutifs du contrôle interne et sur des audits ciblés.

Programme de travail 2024: Activité 10 – Gestion et développement

Vue d'ensemble

- Analyse des performances organisationnelles et amélioration des processus.
- Composantes de contrôle interne performantes et tolérance zéro face à la fraude grâce à une évaluation annuelle des risques, à un suivi régulier et, tous les ans, au Mois de l'éthique en entreprise.
- Poursuite de la mise en œuvre du cadre de durabilité écologique, sociale et financière.
- Poursuite de la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage et de développement.
- Poursuite de la mise en œuvre de la réglementation en matière de sécurité de l'information et de cybersécurité.
- Exploration de l'IA, de l'apprentissage automatique et de l'analyse des données en tant que technologies émergentes importantes.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Contrôle et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport final d'évaluation ex ante pour le document de programmation 2025-2028 • Rapport d'information bisannuel des utilisateurs 	2024
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions des comités consultatifs, du conseil exécutif et du conseil d'administration • Évaluation annuelle du contrôle interne et examen des risques 	2024

	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'activité annuel 2023, y compris le rapport sur la durabilité 	
Durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle certification EMAS 	2024
Apprentissage et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un cadre de compétences actualisé en vue d'une meilleure analyse des besoins et d'une meilleure offre de formation. 	2024
Ressources 266 000 EUR et 5,3 ETP		

4. Approche de mise en œuvre

4.1. Méthodes et outils

Eurofound mettra en œuvre un large éventail d'approches de recherche, de méthodologies et de sources de données au cours de cette période de programmation. L'objectif est de garantir une analyse (comparative) qui couvre également différentes ventilations selon le sexe, l'âge et les secteurs, le cas échéant. Les instruments d'enquête d'Eurofound ont déjà été présentés au point «2.7 Activité 7: Gestion et élaboration des enquêtes». Les autres méthodes et outils sont les suivants:

- Analyse par Eurofound d'autres ensembles de données, principalement ceux d'Eurostat. Cette analyse passe à la fois par l'utilisation directe des données d'Eurostat et d'autres sources de données, et par la mise en correspondance de divers ensembles de données pour créer des sources d'information uniques, comme cela se fait, par exemple, avec l'Observatoire européen de l'emploi.
- Collecte des informations au niveau national et comparaison des réglementations et des pratiques. Cette activité est principalement menée avec le Réseau des correspondants d'Eurofound implantés dans les différents États membres. Les études de représentativité sont un exemple de cette approche. Le Réseau des correspondants d'Eurofound participe à tous les domaines de recherche d'Eurofound (en particulier dans les domaines où il n'existe pas de sources de données harmonisées), en décrivant et en comparant les cadres institutionnels, les politiques et les pratiques.
- La systématisation des informations accessibles au public, comme dans l'ERM. Eurofound étudiera d'autres options pour utiliser le big data et les informations générées par les utilisateurs.
- L'approche de l'évaluation des politiques repose essentiellement sur un examen des évaluations réalisées précédemment. Cette évaluation implique la compilation et l'examen critique de nombreuses études et, si possible, des métaévaluations. Une autre approche possible est le recours aux entretiens avec des experts.
- En raison de l'importance croissante accordée au changement au cours de cette période de programmation, l'accent sera mis sur les méthodes tournées vers l'avenir, telles que l'élaboration de scénarios, la prévision ou l'analyse rétrospective. Ces méthodes seront souvent utilisées ensemble lors des discussions avec les groupes de parties intéressées. Les méthodologies exploratoires peuvent également inclure des études de cas de phénomènes émergents, mais encore relativement mineurs.
- Cette période de programmation aura davantage recours aux recherches menées par d'autres acteurs universitaires et par d'autres institutions et organes de l'Union, organisations internationales, groupes de réflexion, etc. Ces recherches peuvent être utilisées pour étudier diverses questions dans les domaines stratégiques «Anticiper et gérer l'impact du changement» et «Promouvoir la cohésion sociale et la convergence». Elles peuvent également être appliquées pour fournir des contributions pertinentes aux débats politiques clés.
- Eurofound envisagera l'utilisation de registres et de bases de données administratives nationales, le cas échéant, tout en sachant que l'accès aux données et la comparabilité des données sont difficiles.

- Il y aura une possibilité de réaliser des études ad hoc, que ce soit celles demandées par les parties intéressées ou celles lancées par Eurofound en réponse à l'évolution des besoins politiques au cours de la période de programmation.

La plupart des ressources seront consacrées aux enquêtes et au Réseau des correspondants d'Eurofound. D'autres outils et approches seront envisagés, le cas échéant. Au cours de la période de programmation, des enquêtes en ligne ont été réalisées à plusieurs reprises et font désormais partie de la boîte à outils d'Eurofound.

4.2. Collaboration et partenariats⁹

Eurofound entretient une relation de travail étroite avec les autres agences de l'UE. Elle continuera à s'appuyer sur la collaboration existante avec ses agences sœurs dans le domaine de la politique de l'emploi et des affaires sociales (Cedefop, AET, ETF et EU-OSHA), ainsi qu'avec d'autres agences liées à ses travaux (AEE, EIGE, FRA). Les protocoles d'accord et la coordination des programmes de travail peuvent aboutir à la sélection d'activités conjointes d'intérêt commun. Les agences organisent des réunions annuelles entre les directeurs et échangent des programmes de travail afin d'éviter les chevauchements et de recenser les domaines et les sujets pour lesquels une collaboration renforcée devrait avoir lieu. Les enquêtes sont un domaine dans lequel la collaboration est bien établie; par exemple, l'EU-OSHA est membre du groupe d'élaboration du questionnaire de l'EWCS, car elle fournit des données au baromètre de la SST, Eurofound est membre du groupe d'experts de l'enquête de l'EU-OSHA sur l'exposition des travailleurs (WES) et un échange d'expérience est prévu en ce qui concerne la préparation de l'enquête ECS et le travail issu de la stratégie pour l'avenir des enquêtes». L'ETF a joint ses forces à celles de l'EF pour réaliser l'enquête «Vivre, travailler et COVID-19» dans des pays autres que l'UE-27. Le travail via une plateforme est un domaine dans lequel l'échange d'expertise et de connaissances s'est accru, étant donné que chaque agence offre un angle complémentaire par rapport au sujet. Cela vaut également pour le thème de la jeunesse. En outre, Eurofound étudiera la possibilité de partenariats avec le Cedefop, l'ETF et d'autres agences et institutions de l'Union en vue de la prochaine enquête européenne sur les entreprises.

La collaboration en matière de partage de méthodologies et d'approches communes se poursuit, notamment dans le domaine de la gestion des risques, de la cybersécurité, des indicateurs de performance, de l'évaluation et de la gestion de projets. Plus précisément, en 2024, en collaboration avec le Cedefop, l'ETF et l'EU-OSHA, Eurofound collaborera pleinement au suivi des recommandations issues de l'évaluation des évaluations individuelles de chaque agence et à l'analyse transversale commandée par la DG EMPL.

Eurofound s'efforcera de renforcer ses relations avec la Commission européenne, Il s'agira notamment d'étudier la possibilité de renforcer la coordination entre le réseau des correspondants d'Eurofound et les réseaux placés sous la responsabilité de la DG EMPL. Eurofound poursuivra ses échanges réguliers avec la Commission européenne afin de continuer à prendre en considération les activités de recherche pertinentes financées au titre des programmes de l'UE en vue d'assurer des synergies entre Eurofound et la Commission européenne. Les activités avec le Centre commun de recherche se poursuivront. La coopération pourrait être étendue dans des domaines tels que le

⁹ [Parties intéressées et partenaires | Eurofound \(europa.eu\)](#) – Accords de collaboration/protocoles d'accord avec des agences sœurs.

soutien au renforcement des capacités des partenaires sociaux dans le cadre du FSE ou les activités de restructuration pour le FEM. Eurofound envisagera également de nouvelles voies de coopération avec la DG Recherche et innovation, afin d'élargir le rôle actuel d'Eurofound.

La coopération dans le domaine de la communication est exposée plus en détail dans la section 3.1 (Activité 9: Communication). Eurofound cherchera des moyens de coopérer avec des entités à même d'agir comme des multiplicateurs ou de créer des synergies avec l'activité d'Eurofound. Il pourrait s'agir notamment d'envisager une coopération avec les entités mentionnées dans le règlement fondateur, telles que les organismes tripartites nationaux.

À la suite de la mise en œuvre du projet pilote sur les salaires minimums, achevée en 2023, Eurofound est ouverte à la possibilité de mener d'autres projets pilotes et des actions préparatoires, le cas échéant, à la demande de la Commission, comme le prévoit son règlement fondateur.

En juillet 2023, Eurofound a conclu un accord de niveau de service avec la DG Emploi sur la réduction du temps de travail et le projet prendra fin en 2025.

Le projet pilote comprend les modules suivants:

1. analyse documentaire des expériences récentes de réduction du temps de travail;
2. exercice de cartographie réalisé par le réseau des correspondants d'Eurofound concernant les initiatives stratégiques récentes dans les États membres de l'UE;
3. ensemble de 10 à 12 études de cas;
4. rapport final basé sur les éléments énumérés ci-dessus et matériel de communication (infographies, vidéos, etc.) à présenter lors d'un événement de clôture en ligne.

4.3. Stratégie de relations avec les pays tiers et les organisations internationales

Eurofound entretient des relations étroites avec des organisations internationales telles que l'OIT et l'OCDE, ce qui lui permet de bénéficier d'une perspective mondiale dans l'analyse des questions politiques de l'Union.

Eurofound s'est engagée à poursuivre ses travaux dans les pays candidats en s'appuyant sur le rôle positif que jouent les agences européennes pour soutenir la stratégie de l'Union concernant les pays candidats à l'adhésion. Dans le cadre de l'instrument de préadhésion III, Eurofound et la direction générale du voisinage et des négociations d'élargissement de la Commission européenne ont signé un accord de contribution en mai 2023 pour la «transmission de connaissances en vue de soutenir l'élaboration de politiques sociales et liées à l'emploi et au travail mieux éclairées dans les Balkans occidentaux et en Turquie». Couvrant une période de 36 mois jusqu'en 2026, la convention concerne trois tâches principales: la collecte de données, l'analyse comparative et l'échange de connaissances. En utilisant les données recueillies dans le cadre des enquêtes réalisées par Eurofound, une analyse comparative portant sur des sujets spécifiques et pertinents permettra aux pays non seulement de se comparer avec d'autres, mais également de suivre l'évolution des conditions de vie et de travail sur leur territoire au fil du temps. La participation à des séminaires, à des réunions de réseau et à des réunions d'experts facilitera l'échange de connaissances, tout en permettant de se familiariser avec le mandat d'Eurofound et la gouvernance tripartite. La mise en œuvre est financée par des fonds affectés et n'est mentionnée ici qu'à titre d'information. Les

ressources figurent à l'annexe XI: Prévoir des accords de subvention, de contribution ou de niveau de service.

Lorsque l'occasion se présentera, Eurofound ne manquera pas de faire savoir qu'elle est prête à apporter son soutien aux pays du sud et de l'est du programme européen de voisinage.

Les ressources consacrées aux relations internationales sont réduites et intégrées dans les activités du programme de travail annuel. Certains frais de mission sont couverts par la ligne budgétaire ordinaire dédiée aux missions d'Eurofound.

5. Perspectives en matière de ressources humaines et financières: programmation des ressources 2022-2026

5.1. Ressources financières

En décembre 2020, le Conseil européen a adopté le cadre financier pluriannuel (CFP) pour la période 2021-2027, qui reste la principale base pour le développement des subventions d'Eurofound au cours des années de planification. En principe, le CFP prévoit un gel en termes réels (aux prix de 2018) pour toutes les agences en «vitesse de croisière», catégorie à laquelle appartient Eurofound.

Toutefois, l'évolution du coefficient national irlandais appliqué aux salaires du personnel pour garantir la parité du pouvoir d'achat avec le personnel de l'UE dans d'autres pays a entraîné une augmentation annuelle de 1 780 000 EUR en 2022 par rapport à 2019. Pour compenser cette modification extraordinaire du coefficient national (augmentation de 119,2 en 2019 à 136,9 en 2022), un montant supplémentaire de subvention de 650 000 EUR a été demandé à partir de 2023 afin d'atténuer au moins cette augmentation et son effet sur le budget opérationnel. En outre, la Commission européenne a décidé, en mai 2022, de couvrir les coûts supplémentaires supportés par les agences en raison de l'augmentation des salaires due à l'inflation à partir de 2023; pour Eurofound, cela se traduit par une augmentation des subventions de 453 000 EUR à partir de 2023. La subvention prévue pour 2024 s'élève donc à 24 054 000 EUR, soit un budget total de 24 260 000 EUR pour cette même année.

Étant donné que l'augmentation des subventions ne couvrira pas entièrement la hausse des coûts engendrée par des anticipations d'inflation plus élevées, particulièrement marquées par des augmentations massives des coûts de l'énergie, Eurofound doit réaliser des économies substantielles dans tous ses domaines d'activité: améliorations techniques et de processus, renforcement des synergies et de la coopération avec d'autres organisations et innovations.

Le niveau prévu pour le titre 3 (dépenses opérationnelles) pour 2024 s'élève à près de 6,2 millions d'EUR. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport au niveau historiquement bas de 2022 (moins de 5,5 millions d'EUR selon les prévisions), due à de fortes augmentations du titre 1, qui n'ont pas été compensées par une augmentation de la subvention et qui ont donc dû être équilibrées par des réductions du titre 3. Ceci dit, le budget prévu du titre 3 pour 2024 est toujours nettement inférieur à celui de 2010, qui s'élevait à environ 7,8 millions d'EUR. Les légères augmentations des subventions prévues dans le CFP pour 2025 et 2026 ne porteront le titre 3 qu'à environ 6,3 millions d'EUR d'ici la fin de la période de planification.

À la suite des augmentations relativement importantes du titre 1 (personnel et coûts associés au personnel) au cours des années 2019 à 2023 (principalement en raison de l'augmentation du coefficient national irlandais et des augmentations salariales en 2022), de nouvelles augmentations ne sont pas prévues dans les années à venir, de sorte que le titre 1 ne connaîtra qu'une croissance relativement modeste de 2 % entre 2024 et 2026. Toute nouvelle augmentation du coefficient national au-delà du niveau de 2022 compromettrait gravement la capacité d'Eurofound à remplir son mandat, étant donné que le budget opérationnel devrait tomber à un niveau insoutenable (à long terme).

La forte hausse des coûts du titre 2 en 2022 est due à la flambée des prix de l'énergie et à la compensation des augmentations des coûts informatiques découlant de l'augmentation continue des besoins en solutions numériques, y compris à l'attention accrue accordée à la prévention de la cybercriminalité et des attaques informatiques. Cette augmentation des coûts est supposée se poursuivre pendant la période de planification. Il convient également de veiller à ce qu'Eurofound puisse mettre en œuvre son programme de durabilité, en particulier en ce qui concerne la viabilité environnementale, qui sera nécessaire pour atteindre l'objectif de neutralité carbone.

*en milliers
d'EUR*

	2022	2023	2024	2025	2026
	Budget	DP 2023	DP 2024	Prévision	Prévision
Recettes					
<i>Subvention</i>	22051	23595	24054	24522	25000
<i>Autres recettes</i>	219	218	206	198	200
<i>Total</i>	22270	23813	24260	24720	25200
Dépenses					
<i>Titre 1</i>	14755	16053	16360	16660	17000
<i>Titre 2</i>	1550	1660	1720	1840	1870
<i>Titre 3</i>	5965	6100	6180	6220	6330
<i>Total</i>	22270	23813	24260	24720	25200

L'évolution des recettes et des dépenses est détaillée à [l'annexe III](#) – Ressources financières.

5.2. Ressources humaines

Le tableau suivant présente l'évolution prévue des effectifs jusqu'en 2026.

Effectifs	Effectifs prévus en 2022	Effectifs prévus en 2023	Effectifs prévus en 2024	Effectifs prévus en 2025	Effectifs prévus en 2026
Total AD ¹⁰	51	51	51	51	51
Total AST ¹¹	40	40	40	40	40
Total CA ¹²	13	13	13	13	13
END ¹³	1	1	1	1	1
Prestataires de services structurels ¹⁴	7	7	7	7	7
TOTAL	112	112	112	112	112

Eurofound ne s'attend à aucun changement dans ses effectifs globaux au cours de la période 2022-2026. Les détails des effectifs et de leur évolution figurent à l'annexe IV: Ressources humaines - données quantitatives.

La stabilité des effectifs témoigne du mandat inchangé d'Eurofound et de la poursuite de la plupart de ses tâches.

5.3. Développement des tâches et gains d'efficacité

Si la révision du règlement fondateur d'Eurofound [règlement (CEE) n° 1365/75] a entraîné une mise à jour du mandat d'Eurofound, elle n'a engendré aucun changement substantiel susceptible d'influer sur les besoins en ressources. Le présent document de programmation ne prévoit donc pas de nouvelles tâches ni d'augmentation des tâches existantes.

Eurofound pourrait toutefois se voir confier de nouvelles tâches, telles que des projets pilotes ou des conventions de contribution, qui nécessiteraient des ressources allant au-delà des chiffres présentés ici.

¹⁰ Total des administrateurs, fonctionnaires et agents temporaires.

¹¹ Total des assistants, fonctionnaires et agents temporaires, y compris AST/SC.

¹² Agents contractuels, en ETP.

¹³ Experts nationaux détachés (END).

¹⁴ Les prestataires de services sont engagés par une entreprise privée et effectuent des tâches externalisées spécialisées de nature transversale/de soutien, par exemple dans le domaine des technologies de l'information. À la Commission, les critères généraux suivants doivent être remplis: 1) n'avoir conclu aucun contrat individuel avec la Commission; 2) travailler dans les locaux de la Commission, habituellement avec un PC et un bureau; 3) être suivi sur le plan administratif par la Commission (badge, etc.); et 4) contribuer à la valeur ajoutée de la Commission.

Dans le contexte d'un budget, en principe, gelé en termes réels pour les années à venir, augmenté seulement d'un montant pour une compensation partielle du coefficient national irlandais, les gains d'efficacité sont le seul moyen de contrer les effets probables de l'augmentation des coûts au-delà de l'inflation, par exemple dans les TIC ou les services publics, aux fins de la collecte de données fiables. Avec plus de 60 % de son budget dans le domaine du personnel et des coûts liés au personnel (titre 1), régi dans une large mesure par le statut du personnel de l'Union, le potentiel de gains d'efficacité réside dans le nombre de personnes employées et, dans une moindre mesure, dans des domaines tels que les missions, les bâtiments et les économies à faire dans la passation des marchés de services. Sur la base de l'expérience acquise au cours de la pandémie, les dépenses liées aux missions, aux réunions et à la gouvernance, ainsi qu'aux frais généraux administratifs, sont déjà réduites par rapport aux niveaux précédents afin de tirer parti des tâches opérationnelles essentielles malgré d'importantes augmentations de coûts, en particulier dans le domaine de la collecte de données.

L'augmentation des services partagés entre différentes agences de l'Union ou entre une agence et la Commission pourrait constituer un levier important de gains d'efficacité. En effet, ces dernières années, les agences ont considérablement professionnalisé leur approche du partage des services: sélection systématique de tâches potentielles à partager, augmentations substantielles du nombre de marchés publics partagés, permettant des économies administratives et des économies d'échelle, et suivi et compte rendu réguliers des progrès accomplis dans ce domaine.

Le nombre de services partagés et de marchés publics passés conjointement avec la Commission a également augmenté de manière constante tout au long de ces dernières années. Un exemple en est le déploiement au sein d'Eurofound du système de gestion des ressources humaines de la Commission, Sysper, qui sera pleinement mis en œuvre pendant la période visée par le présent document de programmation.

Si ces évolutions ont assurément entraîné une amélioration de la qualité des produits et services achetés, ainsi que des économies d'échelle, la réduction de la charge administrative et des coûts est beaucoup moins évidente. En effet, les procédures de participation aux marchés publics conjoints et aux services partagés entraînent des coûts de coordination qui limitent les économies potentielles. C'est d'autant plus vrai si une agence dirige un marché conjoint ou propose des services à d'autres agences. Dans le cas de la Commission, cette situation débouche régulièrement sur une demande de frais annuels fixes très élevés, par exemple pour l'utilisation de Sysper ou la possibilité de participer à des appels d'offres pour des marchés informatiques.

Outre le partage de services et les marchés publics conjoints, la fourniture de solutions numériques plus nombreuses et de meilleure qualité pour soutenir Eurofound est un élément clé de la réalisation de gains d'efficacité. La refonte des processus et des projets, sous l'impulsion du numérique, destinée à réduire la charge administrative constituera un autre axe de travail important dans les années à venir. Cela implique toutefois des dépenses supplémentaires dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans l'ensemble, ces dépenses seront néanmoins source de gains d'efficacité nets pour Eurofound.

Enfin, les enseignements tirés du recours prolongé au télétravail pendant la pandémie de COVID-19, en 2020 et 2021, permettront d'optimiser l'efficacité. Les signatures électroniques, l'augmentation du nombre de réunions en ligne, la communication numérique des résultats de recherche et de

nombreuses autres mesures de moindre envergure contribueront à la fois à réaliser des économies globales et à améliorer la viabilité environnementale.

Entrer en contact avec l'Union européenne

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante:

https://europa.eu/european-union/contact_fr

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

par téléphone:

- via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696;

par courrier électronique via la page https://europa.eu/european-union/contact_fr

Comment trouver des informations sur l'union européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse https://europa.eu/european-union/index_fr

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse <https://op.europa.eu/fr/publications>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <https://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<https://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne instituée en 1975. Son rôle est de fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées à l'emploi et au travail, en application du règlement (UE) 2019/127.



Office des publications
de l'Union européenne

ISBN 978-92-897-2388-6

ISSN 2363-3182

doi:10.2806/196200