



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

Programme de travail 2022

Document de programmation 2021–2024

Cap sur la relance et la résilience

Programme de travail 2022



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

En citant ce rapport, veuillez utiliser la formulation suivante:

Eurofound (2022), *Document de programmation 2021–2024: Programme de travail 2022*, Dublin.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

PDF: ISBN 978-92-897-2248-3 ISSN 2363-3182 doi:10.2806/84790 TJ-AO-22-001-FR-N

Le présent document de programmation et tous les documents connexes sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: <http://eurofound.link/ef21056>

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2022.

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	5
Exposé de mission	6
I. Contexte général pour la période 2021-2024.....	7
Contexte politique de l’Union européenne	9
Contexte institutionnel	12
II. Programme de travail pluriannuel et pour 2022	13
Introduction	13
1. Objectifs pluriannuels	15
Suivi des performances	15
2. Activités opérationnelles	16
2.1 Activité 1: Conditions de travail et travail durable	16
2.2 Activité 2: Relations industrielles et dialogue social.....	23
2.3. Activité 3: Emploi et marchés du travail	27
2.4 Activité 4: Conditions et qualité de vie	31
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: Réponse aux demandes d’informations ad hoc	46
Activités transversales	47
3.1 Activité 9: Communication.....	47
3.2 Activité 10: Gestion et développement	50
4. Approche de mise en œuvre.....	52
4.1 Méthodes et outils	52
4.2 Collaboration et partenariats.....	53
4.3 Stratégie de relations avec les pays tiers et les organisations internationales	54
5. Perspectives en matière de ressources humaines et financières: Programmation des ressources 2020-2024.....	55
5.1 Ressources financières.....	55
5.2 Ressources humaines.....	56
5.3 Développement des tâches et gains d’efficacité	57

Liste des acronymes

AEE	Agence européenne pour l'environnement
AET	Autorité européenne du travail
ANS	Accord de niveau de service
CATI	Enquête téléphonique assistée par ordinateur
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEF	Comité économique et financier
CFP	Cadre financier pluriannuel
COEM	Comité de l'emploi
CPS	Comité de la protection sociale
ECS	Enquête sur les entreprises en Europe
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
EMCDDA	Observatoire européen des drogues et des toxicomanies
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	Outil de veille sur les restructurations d'entreprises

ETF	Fondation européenne pour la formation
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
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 clé de performance
JRC	Centre commun de recherche
NEET	Jeunes sans emploi, ne suivant ni études ni formation
NGEU	Instrument de l'Union européenne pour la relance (NextGenerationEU)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
R2D	Droit à la déconnexion
RAA	Régime applicable aux autres agents de l'Union européenne
RPP	Recommandations par pays
SURE	Instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TIC	Technologies de l'information et de la communication

Avant-Propos

Le présent programme de travail est tourné vers l'Europe de l'après-COVID-19. L'incertitude qui a caractérisé ces deux dernières années continue de projeter son ombre et engendre des changements de grande ampleur, probablement de long terme, quant à notre façon de vivre et de travailler.

Ces bouleversements façonneront nos économies et nos sociétés au cours de la prochaine période, provoquant une intensification et souvent une accélération des transformations déjà opérées par la double transition vers une société verte et numérique. La vie de tous les Européens en sera, d'une manière ou d'une autre, affectée. Cependant, les travaux de recherche d'Eurofound ont déjà mis en évidence l'impact asymétrique de ces changements, en soulignant les répercussions particulières sur certains groupes, tels que les jeunes, les femmes et les personnes en marge du marché du travail. Il sera crucial de compenser ces inégalités lors de cette phase post-pandémique, afin de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Grâce au plan de relance NextGenerationEU, l'UE investit des sommes sans précédent dans le cadre d'une action de grande envergure visant à ce que l'Europe sorte plus forte et plus résiliente de la pandémie et à promouvoir la vision d'une société numérisée, neutre pour le climat. Les actions menées pour soutenir ces changements doivent en effet être justes, et ce tout particulièrement pour maintenir la cohésion sociale et éviter l'instabilité et le mécontentement à l'égard des institutions politiques. La promesse faite par l'UE d'une convergence vers le haut des conditions de vie et de travail pour tous les Européens – engagement réaffirmé et consolidé dans le socle européen des droits sociaux – n'a jamais été aussi importante.

C'est dans ce contexte qu'Eurofound poursuivra ses travaux, en vue de fournir des éléments factuels, des connaissances et des analyses pour aider les décideurs politiques à relever les défis. Nous sommes convaincus que ce programme de travail nous permettra de contribuer fortement aux efforts visant à améliorer les conditions de vie et de travail de tous les Européens.



Ivailo Kalfin
Directeur exécutif

Exposé de mission

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

Le règlement fondateur d'Eurofound¹ dispose que l'Agence 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 directions des entreprises et le personnel. 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 ces derniers.

Eurofound a pour mission de fournir des informations qui facilitent l'élaboration de politiques fondées sur des données plus solides dans les domaines social, de l'emploi et du travail.

Notre ambition: être la première source d'information en Europe dans le domaine de l'amélioration des 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

La rédaction de ce document de programmation s'inscrit dans un contexte sans précédent. L'Union européenne et le monde entier ont été gravement touchés par la pandémie de COVID-19, avec plus de 45 millions de cas signalés et plus de 850 000 décès dans l'Espace économique européen (EEE). L'Union européenne a pris des mesures inédites et ses États membres ont réagi en imposant diverses restrictions tout en mettant en place des mesures de soutien aux entreprises et aux citoyens. Les partenaires sociaux ont apporté une contribution appréciable à ces efforts, notamment en négociant des mesures de soutien et en veillant à ce que les lieux de travail restent sûrs. Dans un contexte de ralentissement économique, la pandémie a entraîné l'économie européenne dans la plus forte contraction de la production depuis la Seconde Guerre mondiale, avec une croissance négative de -6,1 % en 2020. Toutefois, selon les prévisions économiques de l'automne 2021 de la Commission européenne, le PIB de l'Union devrait augmenter d'environ 5,0 % en 2021, comblant ainsi l'écart par rapport au niveau de production d'avant la pandémie. Si le choc économique a été symétrique, ses répercussions ont été asymétriques, frappant les pays et les secteurs d'activité avec une force, une profondeur et une persistance variables, ce qui pourrait entraîner une reprise inégale, avec des écarts plus importants et plus durables entre les États membres de l'Union, les secteurs d'activité et certains groupes spécifiques.

La crise a eu une incidence considérable sur le marché du travail européen, provoquant une hausse du chômage, en particulier chez les femmes et les jeunes, une forte augmentation du chômage partiel et un essor sans précédent du télétravail. Après huit années de déclin continu (de 11,4 % en 2013 à 6,5 % en février 2020), le taux de chômage a augmenté durant l'année 2020 avant de diminuer à nouveau; d'après les prévisions, il devrait s'établir à environ 6,8 % en 2021. Le nombre d'heures travaillées a baissé – jusqu'à 25 % – depuis les deux premiers trimestres de l'année 2020 et, bien que ce nombre ait augmenté au cours de l'année 2021, il demeure inférieur aux niveaux d'avant la crise. En parallèle, certains secteurs font état de pénuries de main-d'œuvre, un grand nombre d'entre eux ayant déjà fait face à de telles situations avant la pandémie. L'existence de dispositifs de chômage partiel dans l'ensemble de l'Union a permis d'éviter des pertes d'emplois à grande échelle. En juin 2020, plus de 42 millions de travailleurs avaient demandé à bénéficier de régimes de chômage partiel, soit 27 % de l'ensemble des salariés de l'Union, mais les chiffres n'ont cessé de diminuer avec l'ouverture de l'économie. Depuis le confinement de mars 2020, des millions de travailleurs pratiquent le télétravail et beaucoup d'entre eux continueront à le faire². Bien que les perspectives économiques demeurent incertaines (puisqu'elles dépendent de la campagne de vaccination, des pics récurrents de l'épidémie, de la manière dont les mesures de confinement et de soutien sont appliquées et retirées, et des effets inégaux sur les secteurs d'activité et les pays), les prévisions économiques tablent sur une croissance continue et régulière, étant donné que l'économie s'est ouverte et qu'elle est stimulée par l'épargne privée, la forte demande extérieure et les investissements. La mise en œuvre des plans nationaux pour la reprise et la résilience dans le cadre du programme «NextGenerationEU» jouera un rôle majeur pour relever les défis qui se posent actuellement à l'économie et à la société, 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 la crise de la

² Commission européenne (2020), *Employment and Social Developments in Europe 2020*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

COVID-19 et la double transition entraîneront des changements structurels sur le marché du travail et dans son fonctionnement, mais aussi sur notre façon de vivre et de travailler.

L'incidence de la crise de la COVID-19 pourrait accentuer l'augmentation prononcée du sentiment d'insécurité et des inquiétudes concernant les perspectives d'avenir, non seulement parmi les personnes les plus marginalisées, mais aussi dans des pans plus importants de la société, ce qui pourrait déboucher sur des manifestations de division, de désillusion et de méfiance à l'égard des élites, notamment en ce qui concerne l'intégration européenne.

Parallèlement à ces évolutions, les principaux facteurs de changements structurels en Europe restent liés à la démographie, à la technologie, à la mondialisation et au changement climatique. Les mutations technologiques se poursuivent à un rythme soutenu, exacerbées sous les effets de la crise de la COVID-19. L'automatisation, notamment grâce à l'intelligence artificielle (IA), visera à la fois à éliminer et à créer des emplois, et modifiera la nature du travail et la manière dont les tâches sont attribuées, réalisées et évaluées. 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 modifie également la structure de l'emploi³. Cette transition, qui pose des défis plus importants en ce qui concerne les conditions de vie et de travail à la lumière des objectifs ambitieux fixés par l'Union, devrait être ajoutée à la liste des défis liés à la reprise qui suivra la crise de la COVID-19.

La réduction de la taille de l'Union, de 28 à 27 États membres, constitue un autre changement structurel important. L'année 2020 a marqué la fin de la période de transition du Brexit et le début d'une nouvelle relation entre l'Union européenne et le Royaume-Uni.

L'évolution démographique intensifiera de nombreux défis actuels. Le vieillissement de la population européenne, qui accentue les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences, pose en effet des problèmes en matière de soins de santé (à long terme), de viabilité et d'adéquation des pensions. La population africaine devrait doubler d'ici 2050 (Perspectives de la population mondiale des Nations unies 2017), tandis que d'autres régions demeureront probablement une source de migrants. Cette combinaison de pénuries démographiques dans l'Union et de boom démographique dans les régions voisines devrait continuer à exercer une forte pression sur les flux migratoires et sur la capacité d'intégration des sociétés et des lieux de travail en Europe, ce qui, à terme, pourrait engendrer des difficultés pour 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 vers une Europe plus inclusive, plus innovante et plus durable.

Pour comprendre, et donc peser sur ces enjeux importants, il est d'abord nécessaire de suivre régulièrement leur évolution. Comme l'a souligné le sommet de Porto du 7 mai 2021, l'accent devrait rester placé sur les enjeux liés à la cohésion sociale et à la convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail. 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 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

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

environnementale»⁴. L'incidence de la pandémie, les mesures de relance qui en découlent et les diverses transitions en cours auront, à l'évidence, des effets distributifs asymétriques, mais il est essentiel que ces effets soient équitables.

Contexte politique de l'Union européenne

- Depuis le début de la pandémie, les institutions de l'Union ont pris des mesures sans précédent pour faire face aux conséquences sociales et économiques de la crise de la COVID-19. Dans les domaines présentant un intérêt particulier pour le mandat d'Eurofound, le Conseil européen a adopté l'activation de la clause dérogatoire générale du pacte de stabilité et de croissance, indiquant qu'elle était opportune, temporaire et ciblée, ce qui a permis aux États membres de prendre toutes les mesures nécessaires pour soutenir leurs systèmes de santé et de protection sociale et pour protéger leur économie. La clause dérogatoire durera jusqu'en 2023. En mai 2020, le Conseil a adopté l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE), un programme temporaire doté d'une enveloppe totale de 100 milliards d'euros de prêts aux États membres. En 2020, cet instrument a épaulé entre 25 et 30 millions de personnes et entre 1,5 et 2,5 millions d'entreprises dans 18 pays de l'Union en soutenant les dispositifs de chômage partiel et autres mesures analogues, y compris pour les travailleurs indépendants, ainsi que certaines mesures liées à la santé, notamment sur le lieu de travail, en réponse à la crise⁵. Le premier rapport semestriel concernant la mise en œuvre du programme SURE a été publié en mars 2021. Par ailleurs, le 4 mars 2021, la Commission européenne a publié sa recommandation pour un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE), qui vise à promouvoir une reprise génératrice d'emplois, à encourager le développement des compétences et à soutenir la transition vers de nouveaux emplois de qualité.
- En outre, le 4 mars 2021, la Commission européenne a présenté sa stratégie sociale pour la décennie: le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#). Ce plan d'action a été au centre d'une réunion informelle des chefs d'État à Porto les 7 et 8 mai 2021, à l'issue de laquelle les institutions de l'Union, les partenaires sociaux européens et les représentants de la société civile ont cosigné [l'engagement social de Porto](#). Le 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) au moins 60 % de tous les adultes devraient participer à des activités de formation chaque année, et 3) le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions en 2030. Dans le cadre du plan d'action, la Commission a proposé une révision du tableau de bord social avec quatre nouveaux indicateurs clés pour assurer le suivi du socle européen des droits sociaux dans le cadre du Semestre européen. Ce plan d'action est et restera d'une importance capitale pour le programme de travail d'Eurofound.
- Parmi les éléments centraux du travail d'Eurofound en 2022 figurent également le nouveau cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 adopté en

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.

⁵ Commission européenne (2021), *Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et financier et au Comité de l'emploi, Rapport sur l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) engendrée par la propagation de la COVID-19 conformément à l'article 14 du règlement (UE) 2020/672 du Conseil*.

juin 2021⁶, la proposition législative sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes, présentée à la fin de 2021, l'invitation des partenaires sociaux de l'Union à donner suite à leur accord-cadre autonome sur la numérisation, et l'initiative annoncée de la Commission visant à faire en sorte que le droit européen de la concurrence ne fasse pas obstacle à la conclusion de conventions collectives pour les (certains) travailleurs indépendants, ainsi que l'initiative visant à soutenir le dialogue social au niveau de l'Union et à l'échelon national.

- Par ailleurs, dans le domaine de la politique sociale, la Commission a lancé en juin 2021 une plateforme européenne sur la lutte contre le sans-abrisme et proposera en 2022 une stratégie européenne en matière de soins, qui comprendra une initiative sur les soins de longue durée, une révision des objectifs de Barcelone et une recommandation du Conseil sur le revenu minimal. Elle a également créé un groupe d'experts de haut niveau pour étudier l'avenir de l'État-providence.
- En ce qui concerne la finalisation de l'adoption des instruments juridiques de l'Union européenne proposés, le Conseil de l'Union européenne a adopté le 14 juin 2021 la recommandation établissant une garantie européenne pour l'enfance. Le Conseil et le Parlement européen ont entamé la procédure d'adoption de leur position sur la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne ainsi que sur la [directive sur les mesures de transparence concernant les salaires](#).
- En ce qui concerne la mise en œuvre de la législation de l'Union, deux directives adoptées en 2019 qui revêtent une importance particulière pour le mandat d'Eurofound doivent être transposées dans la législation nationale d'ici août 2022: la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. La Commission présentera également fin 2022 son rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail.
- Dans le même temps, l'Union continuera à mettre en œuvre ses stratégies spécifiques à moyen terme, et notamment la [stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#), la [stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTQI](#), le [cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms](#) et la [stratégie européenne en faveur des personnes handicapées](#) présentée en mars 2021.
- En ce qui concerne les fonds européens, le Conseil européen a adopté le 17 décembre 2020 le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027 et l'instrument de relance NextGenerationEU, pour un budget total de 2 018 milliards d'euros. La [facilité pour la reprise et la résilience](#) est entrée en vigueur le 19 février 2021. Cet instrument met à disposition 723,8 milliards d'euros sous forme de prêts et de subventions pour soutenir les réformes structurelles et les investissements dans les États membres afin d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la pandémie et de «rendre les économies et les sociétés européennes plus durables, résilientes et mieux préparées aux défis posés par les transitions écologique et numérique et aux possibilités qu'elles offrent». Au printemps 2021, les États membres ont présenté à la Commission leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience, prévoyant qu'un minimum de 37 % des fonds devraient être consacrés aux investissements et aux réformes en matière de climat et au moins 20 % à la promotion de la transition numérique. Fin 2021, la plupart des plans nationaux ont été adoptés par le Conseil et des préfinancements ont été versés.
- Le contexte de l'UE en matière de politiques publiques tient compte de ces défis à long terme, et l'Union, les États membres et les partenaires sociaux partagent tous l'ambition de maintenir et

⁶ COM(2021) 323 final.

d'améliorer les niveaux de vie et de travail en Europe. L'Union et les États membres ont lancé ou proposé plusieurs initiatives dans le cadre du socle européen des droits sociaux, du programme stratégique du Conseil de l'Union européenne pour 2019-2024 et des orientations politiques de la Commission européenne pour 2019-2024. En outre, les partenaires sociaux accompagnent ce processus de transformation à différents niveaux; grâce au dialogue social, ils sont bien placés pour concevoir des mesures et des solutions équilibrées qui contribuent au progrès économique et social.

- Le Conseil européen a maintenu son programme stratégique pour la période 2019-2024, adopté le 20 juin 2019 et fixant 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. Conformément au programme stratégique du Conseil européen, le 16 juillet 2019, Ursula von der Leyen a présenté au Parlement européen, en tant que candidate à la présidence de la Commission européenne, les orientations politiques de la Commission européenne pour la période 2019-2024 sous six titres: un pacte vert pour l'Europe, une économie au service des personnes, une Europe adaptée à l'ère du numérique, la promotion de notre mode de vie européen, une Europe plus forte dans le monde, et un nouvel élan pour la démocratie européenne.
- En mai 2021, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord provisoire sur la législation européenne sur le climat inscrivant dans la législation l'objectif de neutralité climatique de l'UE à l'horizon 2050, ainsi qu'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. 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 décembre 2021, la Commission proposera une recommandation du Conseil sur la manière de traiter les aspects sociaux et professionnels de la transition climatique. 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 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 2022, la Commission proposera une recommandation du Conseil relative à l'amélioration de l'enseignement des compétences numériques.
- Un autre événement majeur qui ouvrira la voie pour les années à venir a été lancé le 9 mai 2021 à Strasbourg. La conférence sur l'avenir de l'Europe, à laquelle participent l'ensemble des institutions de l'Union et des représentants nationaux, s'étendra sur un an, jusqu'en 2022. Son résultat final sera présenté dans un rapport à la présidence conjointe (constituée du Parlement européen, du Conseil et de la Commission). Les trois institutions examineront rapidement comment donner suite efficacement à ce rapport, chacune dans le cadre de ses propres compétences et conformément aux traités.
- 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». En outre, la période agitée actuelle nécessite une participation permanente des partenaires sociaux pour négocier les mesures de soutien, garantir la sécurité des lieux de travail et gérer les répercussions de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail. Conformément à leur programme de travail conjoint 2019-2021, les partenaires sociaux de l'UE ont approuvé un accord-cadre autonome sur la numérisation et ont organisé des réunions sur le marché du travail et les systèmes sociaux, en mettant l'accent sur les compétences, les politiques actives du marché du travail et la garde d'enfants. Ils aborderont également les aspects psychosociaux et les risques au travail, l'économie circulaire et le renforcement des capacités en faveur d'un dialogue social plus fort. De nouvelles activités seront arrêtées dans le cadre d'un programme de travail conjoint ultérieur.

Contexte institutionnel

Le 17 décembre 2020, le Conseil européen a adopté le prochain cadre financier pluriannuel (CFP) pour la période 2021-2027. La proposition actuelle de la Commission fixe la subvention générale d'Eurofound à 22 051 000 euros en 2022, subvention qui sera gelée en termes réels (en tenant compte de la compensation de l'inflation annuelle) jusqu'en 2027. Eurofound recherche activement des possibilités de réduire davantage les coûts, d'accroître l'efficacité et de créer des synergies plus fortes. Les perspectives financières mettront à l'épreuve la capacité d'Eurofound à s'acquitter de son mandat au niveau attendu, 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, Eurofound devra investir dans des mesures alternatives pour accomplir 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, dans le cadre de l'approche de gestion axée sur les résultats des agences de l'Union, Eurofound s'engage à œuvrer pour la durabilité écologique, sociale et financière à long terme.

II. Programme de travail pluriannuel et pour 2022

Introduction

Comme exposé dans le chapitre précédent, les priorités d’Eurofound pour 2021-2024 sont déterminées par les principaux défis que sont la cohésion sociale et les transitions justes dans un environnement changeant au lendemain 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, l’Agence se concentre sur les questions où elle peut s’appuyer sur son cœur d’expertise dans les domaines des conditions de travail, des relations industrielles, de l’emploi et des conditions de vie.

Le document de programmation 2021-2024 s’articule autour de six domaines stratégiques, qui seront mis en œuvre par le biais des activités opérationnelles suivantes:

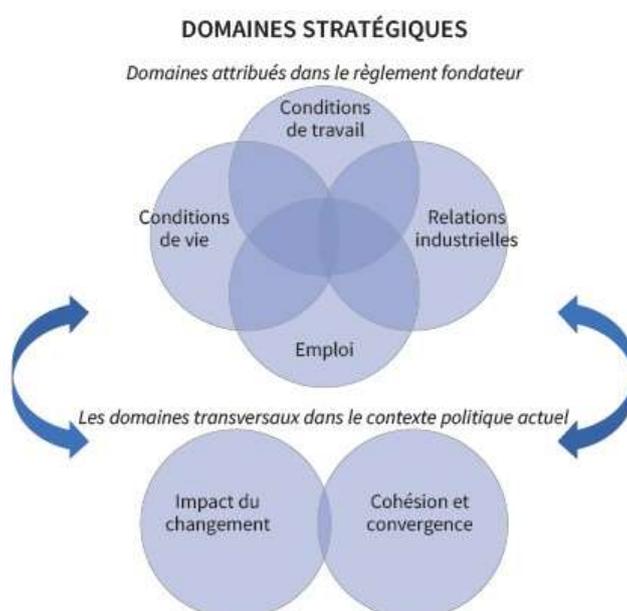
Les quatre premiers domaines stratégiques sont ceux prévus par le règlement fondateur de l’Agence⁷.

- 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 occasions à saisir et les défis à relever.
- 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.
- 3. Emploi et marchés du travail:** apporter des connaissances permettant d’identifier les changements du 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:** cartographier et analyser les éléments clés pour l’amélioration des conditions de vie des personnes, y compris des informations sur leurs perceptions 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 défis auxquels la population est confrontée, en particulier en ce qui concerne les 20 principes du socle européen des droits sociaux et la double transition écologique et numérique.

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

⁷ Article 1^{er}, paragraphe 2: «Les objectifs de l’Agence 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.»

5. **Anticiper et gérer l'impact du changement:** fournir des données probantes sur les changements structurels provoqués par la numérisation et le changement climatique, mais aussi par la crise de la COVID-19, qui peuvent être utiles pour garantir des transitions justes soutenant 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 européen.
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 factuelles à la fois qualitatives et quantitatives liées au socle européen des droits sociaux et aux actions qui en découlent.



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 précédentes activités opérationnelles. 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. **Réponse 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 meilleurs niveaux de vie et de travail (Promouvoir la cohésion sociale et la convergence)

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

Suivi des performances

Eurofound fait appel à divers instruments pour surveiller, analyser et rendre compte de ses performances dans l'obtention des résultats escomptés⁸.

Les indicateurs clés de performance (ICP) mesurent les performances d'Eurofound dans des domaines qui sont particulièrement importants pour la réalisation de son objectif stratégique institutionnel. Ces ICP sont complétés par des mesures 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 qu'elles accordent à la qualité et à la pertinence de ces travaux. Voir également l'*annexe IX: Évaluations*.

Indicateurs clés de performance

Indicateurs de résultat

Pertinence politique (et opportunité) des contributions à l'élaboration des politiques et au débat assurée par:

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

⁸ La gamme d'ICP et d'outils de suivi de l'Agence 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 le biais de son site web et d'autres plateformes institutionnelles

Fiabilité et indépendance des connaissances fournies:

- 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: *Évaluations*.

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, l'Agence continuera à 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 l'impact 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 développée par Eurofound, l'Agence 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 sur les conditions de travail (EWCS). À la suite de la crise de la COVID-19, ces données ont été recueillies au moyen d'enquêtes téléphoniques assistées 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'emploi⁹. 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. Une analyse plus approfondie des conditions de travail pourrait s'appuyer sur les données de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS) 2019, et une nouvelle enquête pourrait être envisagée à l'avenir si une coopération peut être établie avec d'autres agences et organisations.

L'analyse des conditions de travail et de la qualité de l'emploi portera notamment sur l'impact structurel 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 connu une augmentation significative 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, sont des phénomènes temporaires limités aux situations de confinement, ou si, au contraire, ces «expériences naturelles» se traduisent par des changements structurels qui ont un effet durable sur le bien-être des travailleurs. L'Agence poursuivra sa coopération avec l'EU-OSHA en ce qui concerne la santé et 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 seront également reprises dans l'activité 5 (Anticiper et gérer l'impact du changement), lorsqu'il existe de nouvelles formes d'emploi, liées aux moteurs de changement identifiés, 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 des entreprises et les politiques menées au-delà du lieu de travail qui se sont avérées efficaces pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés et/ou pour prolonger 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

⁹ 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 son enquête EWCS en y incluant des questions sur les conditions de travail et de vie ayant trait au contre-coup 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 de manière présente, afin de s'assurer que les résultats de l'enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l'enquête EWCS. Pour préparer la 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 démarche permettra de comparer les réponses entre les deux différents modes d'administration pour une sélection de questions tirées de l'enquête EWCS. Elle 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 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 du recrutement des 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 relever le défi 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. Elle aura pour objectif d'identifier et d'analyser les questions urgentes et les groupes spécifiques à risque, à la lumière également de l'impact 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. L'Agence poursuivra sa coopération avec l'EU-OSHA en ce qui concerne la santé et 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 d'identifier 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 progresser davantage vers l'objectif consistant à soutenir la croissance dans la création d'emplois de qualité mesurables, comme l'a indiqué 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 contribué à la réalisation de l'objectif du socle européen des droits sociaux visant à prévenir les relations d'emploi qui conduisent à des conditions de travail précaires. Plus particulièrement, l'Agence aura contribué à l'identification de 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 à l'établissement d'une base de référence pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil sur l'accès des travailleurs salariés et indépendants à la protection sociale.

En fournissant des connaissances sur des 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 améliorer la durabilité du travail, comme en témoignent les taux d'emploi en hausse des travailleurs plus âgés, permettront d'éclairer le processus du Semestre européen et la rédaction des recommandations par pays (RPP).

Programme de travail 2022: Activité 1 - Conditions de travail et travail durable

Vue d'ensemble

La collecte de données de la 7^e EWCS a dû être interrompue en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. En 2021, Eurofound a mené une enquête européenne sur les conditions de travail au moyen d'enquêtes téléphoniques assistées par ordinateur (CATI) et d'une version abrégée et adaptée du questionnaire élaboré pour la 7^e EWCS. L'enquête de 2021 a porté sur tous les États membres de l'Union, le Royaume-Uni et une sélection d'autres pays européens. En 2022, un rapport de synthèse sera rédigé sur la base de l'analyse de l'ensemble des données de l'enquête de 2021. Ce rapport examinera les multiples dimensions de la qualité de l'emploi et comparera la situation selon différents secteurs, professions, groupes d'âge et par sexe dans les États membres. Il brossera un tableau des conditions de travail dans un monde du travail marqué par une grave crise sanitaire

mondiale et par son impact économique. La relation entre la qualité de l'emploi et la qualité de vie professionnelle des travailleurs de différents groupes sociodémographiques sera examinée. L'accent sera mis sur l'analyse de la combinaison des risques d'emploi auxquels sont exposés les travailleurs et des ressources professionnelles dont ils disposent en fonction de leurs différentes situations de travail et d'emploi, ainsi que sur la manière dont cette question est liée à leurs niveaux d'engagement et leurs résultats professionnels, tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou la santé et le bien-être.

En combinaison avec le travail de terrain de 2021, les répondants de la 7^e édition de l'EWCS, qui ont été interrogés en février-mars 2020 et ont accepté d'être recontactés, auront été interrogés au moyen d'une version quelque peu adaptée du questionnaire CATI. L'analyse des réponses de 2021 et leur mise en relation avec celles des mêmes répondants un an plus tôt, avant le commencement de la crise, permettront de mieux comprendre les changements produits par la COVID-19. En gardant à l'esprit les défis méthodologiques, des recherches exploratoires seront menées en 2022 afin d'examiner les changements des conditions de travail, de la qualité de l'emploi et des résultats professionnels rencontrés par les travailleurs interrogés en février-mars 2020 et au printemps 2021 et la manière dont ces changements ont varié selon les groupes de travailleurs concernés, notamment ceux mis en avant pendant la période de confinement: les télétravailleurs, les travailleurs essentiels et les travailleurs à horaire réduit. Dans un deuxième temps, un petit échantillon de travailleurs ayant participé aux enquêtes de 2020 et 2021 sera à nouveau contacté pour des entretiens qualitatifs approfondis. Ces entretiens d'études de cas permettront d'obtenir des informations sur la manière dont les travailleurs interprètent l'évolution de la qualité de leur emploi et de leurs conditions de travail et sur les conditions qu'ils souhaiteraient conserver à l'avenir, compte tenu également de la double transition (vers une économie neutre pour le climat et vers une économie numérique).

Les effets de la crise de la COVID-19 sur les conditions de travail seront également examinés dans le cadre d'un projet axé sur les formules de télétravail, qui a démarré en 2021. Le projet donnera un aperçu de l'ampleur du télétravail, avant et pendant la crise, et fournira une indication de la capacité des différents secteurs et métiers à pratiquer le télétravail. La manière dont les entreprises ont instauré et favorisé le télétravail et l'expérience des salariés travaillant à domicile en temps de crise sont des aspects intéressants. Les données du questionnaire de suivi en ligne de l'ECS, complétées par des entretiens approfondis, et les différentes vagues de l'enquête en ligne d'Eurofound «*Vivre, travailler et COVID-19*» seront analysées, tout comme les données de l'édition extraordinaire 2021 de l'EWCS¹⁰. Cette analyse permettra de disposer d'informations sur les pratiques de télétravail mises en place en réponse à la crise et pendant les mesures nationales de confinement, sur les répercussions concernant la qualité de l'emploi (par exemple, la qualité du temps de travail, la santé et le bien-être des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) ou sur les pratiques de direction, d'organisation et de supervision du travail. L'analyse, qui s'appuiera sur les recherches menées antérieurement par Eurofound sur le travail à distance, a pour but de déterminer les conséquences de l'expérience du télétravail pendant la crise pour les futurs dispositifs de télétravail. Elle sera complétée par une cartographie des évolutions observées dans les États membres, sur la base des contributions du Réseau des correspondants d'Eurofound, avec un examen des positions

¹⁰ Il s'agit d'un titre provisoire: un intitulé plus descriptif, précisant qu'il ne s'agit pas de l'EWCS habituelle, sera formulé avant la présentation de l'ensemble de données.

des parties intéressées qui encadrent les nouvelles approches d'autorégulation et les changements dans la réglementation relative au télétravail à travers la législation et les conventions collectives. Les implications de la généralisation du télétravail sur les trajets domicile-travail et les émissions de carbone qui y sont associées seront également examinées, dans le cadre de l'activité 5 et de la coopération prévue avec l'Agence européenne pour l'environnement (AEE), de même que les implications de la place croissante du télétravail sur la répartition des salaires et des revenus.

En ce qui concerne le télétravail, les recherches d'Eurofound de 2021 sur la manière dont le «droit à la déconnexion» (R2D) est mis en œuvre au niveau de l'entreprise seront complétées par un module supplémentaire axé sur les données quantitatives qui démontrent l'incidence des politiques R2D au niveau de l'entreprise sur le bien-être des travailleurs et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Une analyse plus approfondie de l'ensemble des données recueillies lors de l'édition extraordinaire 2021 de l'EWCS sera lancée en 2022. Elle comportera un volet de recherche étudiant les formes d'emploi atypiques, et une priorité sera également accordée à l'analyse des conditions de travail des différents types de travailleurs indépendants. En s'appuyant sur des recherches antérieures, Eurofound analysera les différents types de travail indépendant et comparera la qualité de l'emploi et les résultats du travail pour différentes catégories. Étant donné qu'il ne sera pas possible de fonder une analyse des tendances du travail indépendant au fil du temps sur les données de l'EWCS, d'autres sources de données seront utilisées, notamment l'enquête européenne sur les forces de travail et les enquêtes nationales sur les conditions de travail. Eurofound cartographiera également, dans les États membres, les politiques qui répondent aux défis liés à certains types de travail indépendant. Cette tâche comprendra, dans la mesure du possible, un examen des évaluations existantes de ces politiques, par exemple la réglementation du travail indépendant économiquement dépendant, la lutte contre les formes de faux travail indépendant, et l'amélioration de la protection sociale des travailleurs indépendants ou de leur représentation. Les questions liées au travail indépendant dans le contexte du travail via une plateforme seront examinées dans le cadre de l'activité 5.

L'augmentation des exigences émotionnelles et des risques psychosociaux observée lors des précédentes vagues de l'EWCS est une question pressante dans le débat sur la qualité de l'emploi. Certaines conditions de travail associées à ces risques, telles que la surcharge de travail, le travail isolé et le manque de soutien de la part de la direction et des collègues, ont été mises en évidence au cours de la pandémie de COVID-19. Elles sont le revers de la médaille de l'augmentation du travail à distance, qui a par ailleurs contribué à préserver des emplois pendant la crise et a permis aux travailleurs de combiner leurs responsabilités professionnelles et non professionnelles. Eurofound utilisera les données de l'édition extraordinaire 2021 de l'EWCS pour examiner l'incidence des risques psychosociaux, recenser les secteurs et les professions particulièrement touchés, analyser les liens avec des conditions de travail spécifiques et recenser les ressources de travail susceptibles de contribuer à protéger les travailleurs. Pour analyser l'impact de la crise de la COVID-19, les données de l'enquête en ligne d'Eurofound «Vivre, travailler et COVID-19» et les entretiens de suivi avec les répondants de la 7^e EWCS seront également utilisés. L'analyse des données d'enquête sera complétée par une cartographie des réglementations, des politiques et des accords de partenaires sociaux des États membres qui se préoccupent de l'exposition aux risques psychosociaux. Cette cartographie comprendra les initiatives résultant des **discussions conjointes des partenaires sociaux**

européens. L'étude s'appuiera sur les conclusions de l'EU-OSHA et la coopération avec l'EU-OSHA sera examinée.

Les travaux de recherche portant sur la qualité de l'emploi et les résultats professionnels obtenus par les personnes considérées comme des «travailleurs essentiels» au cours de la pandémie débiteront en 2022 et les résultats seront présentés dans une note d'orientation en 2023. Les personnes qui ont permis à la société de «tenir le coup» travaillent dans divers secteurs et occupent des professions variées. L'étude fournira des faits et des chiffres sur la qualité de l'emploi et les défis de la vie professionnelle sur la base des données de l'édition extraordinaire 2021 de l'EWCS. Pour contribuer à définir ce qui constitue un «travail essentiel», une cartographie des catégories utilisées au cours de la pandémie dans les États membres et au niveau de l'Union, comprenant les définitions des partenaires sociaux, sera réalisée avant l'étude. En s'appuyant sur son réseau de correspondants, Eurofound cartographiera également les réponses politiques apportées aux difficultés avérées rencontrées par ces travailleurs et examinera si une meilleure appréciation de la valeur sociétale de leur travail a permis d'améliorer leurs conditions de travail et de déboucher sur une reconnaissance durable et concrète de leur contribution.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Rapport de synthèse de l'EWCS-CATI 2021 (suite du projet 2021)	Rapport	2022
Analyse des données collectées en 2021 en recontactant les répondants de la 7 ^e enquête EWCS 2020 pré-COVID-19 (suite du projet 2020)	Document de travail	2023
Télétravail dans l'UE – cadres réglementaires et prévalence (suite du projet 2021)	Rapport	2022
Droit à la déconnexion – pratiques des entreprises (suite du projet 2021: module supplémentaire «Données quantitatives sur l'impact des politiques R2D au niveau de l'entreprise»)	Note d'orientation	2022
La vie professionnelle des travailleurs essentiels dans l'UE (nouveau)	Note d'orientation	2023
Analyse du travail indépendant sur la base des données de l'EWCS et des politiques visant à relever les défis liés à certains types de travail indépendant, y compris un examen des évaluations existantes de ces politiques (nouveau)	Rapport	2023
Risques psychosociaux – tendances et politiques visant à lutter contre les risques (nouveau)	Rapport	2023

Ressources

316 000 EUR et 6,0 ETP (*données provisoires*)

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. Cette activité, qui s'appuiera sur l'expertise établie d'Eurofound en matière de relations industrielles, puisera aussi dans les connaissances du Réseau des correspondants d'Eurofound au niveau national.

Le premier axe de travail concerne les acteurs et les processus de 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 l'Agence seront mis à jour tout au long de la période de programmation. Le réseau des correspondants 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» créée en 2020, qui contient des initiatives prises par les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs pour atténuer les répercussions sociales et économiques de la crise. Une attention particulière sera accordée aux mesures ayant vocation à soutenir la relance économique.

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 pour la reprise et la 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 publiées¹¹. 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 générées dans le cadre de l'étude de

¹¹ 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».

faisabilité et du projet pilote d’observatoire des actions syndicales, mené 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 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*» (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 apportera un soutien aux institutions européennes, aux autorités publiques nationales et aux partenaires sociaux, à différents niveaux, dans leur travail d’élaboration des politiques, de dialogue social, de négociation collective et de réglementation des relations sociales. La contribution d’Eurofound portera tout particulièrement sur les mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19, sur la facilité pour la reprise et la résilience et sur la double transition.

Eurofound analysera les évolutions afin d'identifier 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 particulier, les conclusions 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 socle européen des droits sociaux (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 conclusions spécifiques auront pour but de contribuer à la discussion sur les salaires minimums, aux initiatives de promotion de salaires justes, décents et transparents (conformément au sixième principe du socle européen des droits sociaux et à la priorité de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), ainsi qu'au suivi de la directive sur le temps de travail.

Programme de travail 2022: Activité 2 – Relations industrielles et dialogue social

Vue d'ensemble

En 2022, Eurofound continuera d'étudier les tendances et l'évolution des systèmes nationaux de relations industrielles, y compris le dialogue social, ainsi que les enjeux de la vie active. Il sera tenu compte des facteurs de changement analysés dans le cadre de l'activité 5 (Anticiper et gérer l'impact du changement), de leur incidence sur les relations industrielles, notamment en raison de l'émergence de nouveaux acteurs, et de la manière dont les relations industrielles façonnent les processus et l'impact du changement. Des thèmes spécifiques seront sélectionnés en vue d'établir des rapports comparatifs à la lumière du débat politique et, le cas échéant, les résultats du suivi de ces évolutions seront analysés dans le cadre d'autres activités. Ces travaux s'appuieront largement sur les travaux du réseau des correspondants d'Eurofound¹².

Eurofound continuera à suivre l'évolution et à comparer les dimensions du dialogue social national (tripartite ou institutionnel) et la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques. Le cas échéant, des informations seront recueillies auprès d'institutions tripartites. Ces travaux seront replacés dans le contexte des lignes directrices pour l'emploi et du Semestre européen, et de la facilité pour la reprise et la résilience. En 2022, les conclusions, avec un accent mis sur les mesures visant à promouvoir la reprise à la suite de la crise sanitaire et sociale, seront publiées et le nouveau cycle de travail sera axé sur le plan d'action pour le socle européen des droits sociaux.

Un suivi régulier des systèmes de relations industrielles sera assuré, notamment par la mise à jour régulière de la base de données d'Eurofound sur les initiatives politiques, qui intégrera également les contenus hérités de la base de données de l'ERM sur les instruments de soutien (désormais abandonnée). L'objectif est de couvrir un large éventail d'initiatives visant à soutenir la recherche au sein d'Eurofound et l'accent sera mis sur la participation des partenaires sociaux. Des informations comparatives sur les évolutions ayant une incidence sur les salaires minimums seront publiées (évolution des niveaux et des systèmes de fixation), dans le cadre du débat politique européen. Les

¹² Les contrats du réseau seront renouvelés à partir de mars 2022, sur la base de marchés publics en 2021.

conclusions sur la négociation collective à la suite de la crise sanitaire, sociale et économique seront publiées, et des recherches visant à explorer de manière plus approfondie les évolutions dans certains secteurs seront lancées. La base de données relative à la fixation des salaires, au temps de travail et au règlement des litiges sera mise à jour. Eurofound examinera et mettra à jour le tableau de bord des indicateurs élaborés pour illustrer les «dimensions clés des relations industrielles», en tenant compte des observations des experts et de la disponibilité des données. L'analyse des données sera publiée en 2023.

Eurofound soutiendra le dialogue social européen en menant plusieurs études sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux dans les secteurs concernés. Six études seront publiées (l'une consistant en un ensemble de fiches des partenaires sociaux européens) et les préparatifs d'autres études seront entrepris, dans des secteurs sélectionnés en consultation avec la Commission européenne. Ces études fournissent une base empirique permettant à la Commission de prendre des décisions sur les organisations européennes de partenaires sociaux à consulter au titre de l'article 154 du TFUE, et d'évaluer la représentativité de ces organisations dans le cadre du dialogue conduisant aux décisions du Conseil au titre de l'article 155. Eurofound complétera les informations sur la représentativité dans les secteurs concernés par des informations sectorielles pertinentes pour les activités transversales 5 et 6.

Eurofound s'appuiera sur les travaux antérieurs, dont l'analyse des mesures de soutien à la négociation collective, conformément aux législations et pratiques nationales, et organisera un «forum d'été» tripartite (résidentiel ou en ligne) sur le renforcement des capacités des professionnels en début ou en milieu de carrière. Cet outil de promotion de l'apprentissage mutuel permettra d'évoquer les éléments clés du dialogue social, avec un accent mis sur la capacité à produire des résultats. Il s'appuiera sur les recherches et les données d'Eurofound pour sensibiliser davantage à la complexité et à l'importance du dialogue social et des relations industrielles, tant au niveau de l'Union qu'au niveau national.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Suivi de l'évolution des politiques et de la participation des partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Mises à jour trimestrielles de la base de données en ligne 	2022
Études de représentativité (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> 6 rapports 	2022
Dialogue social tripartite et élaboration des politiques (suite/en cours)	<ul style="list-style-type: none"> Rapport (participation des partenaires sociaux aux mesures de relance après la crise sanitaire et sociale) Rapport (plan d'action pour le socle européen des droits sociaux) 	2022 2023
Renforcement des capacités pour un dialogue social efficace (suite)	<ul style="list-style-type: none"> Forum d'été tripartite (résidentiel ou en ligne) Ressource web 	2022

Rapports nationaux sur les relations industrielles et le dialogue social (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • 28 documents de travail • Articles ponctuels 	Annuel 2023
Profils de vie active et base de données sur les salaires, le temps de travail et les conflits collectifs (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour des profils nationaux sur la vie active • Mise à jour de la base de données (salaires, temps de travail et conflits) 	2023 2022
Salaires minimums – Révision annuelle (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport et présentation en ligne des données 	Annuel
Évolution du temps de travail, 2021-2022 (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport 	2023
Évolution de la négociation collective suite à la crise sanitaire, sociale et économique (suite/en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport 	2022
Évolution des secteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Note d’orientation 	2023
Mises à jour thématiques (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports et articles 	2022
Mesure des dimensions clés des relations industrielles (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport • Base de données mise à jour 	2023

Ressources

1 205 000 EUR et 7,5 ETP (*données provisoires*)

2.3. Activité 3: Emploi et marchés du travail

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Après l’amélioration générale de la situation de l’emploi, au lendemain de la Grande Récession, les marchés du travail européens ont à nouveau été confrontés à des défis importants suite au déclenchement de la pandémie de COVID-19 au début de l’année 2020. Des niveaux de chômage élevés sont attendus dans certains pays, régions, secteurs et métiers, qui toucheront probablement le plus gravement et, dans certains cas, le plus longtemps, les travailleurs les plus précaires et les plus vulnérables. Eurofound s’acquittera de sa mission en apportant des connaissances à même d’éclairer les politiques visant à atténuer les conséquences de la pandémie 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. L’Agence 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 assurer un

suivi des tendances sur le marché du travail, de leur impact pour différents groupes et des 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 l'impact de la pandémie de COVID-19. Ce travail permettra d'identifier les secteurs, les métiers et les qualifications en croissance et en déclin, grâce à des mises à jour et à des analyses constantes 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 continuera à cartographier la croissance et le déclin des emplois dans les différents secteurs et métiers concernés, ainsi qu'à identifier 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 sur les métiers employant un grand nombre de travailleurs et ceux qui connaissent la croissance ou le déclin le plus rapide. La coopération avec le CCR de la Commission européenne dans ce domaine devrait se poursuivre. Les travaux de restructuration pourraient se poursuivre avec l'examen par l'ERM des événements 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 restructurations (y compris sur le rôle du dialogue social). Les perspectives régionales pourraient également être prises en compte. La recherche sur les restructurations continuera de contribuer 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 seront présentés de manière 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, cette 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 sur les mesures destinées à remédier au fonctionnement de certains secteurs souffrant de pénuries de main-d'œuvre qui se sont accentuées pendant la crise de la COVID-19.

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 mettant l'accent sur les ressources humaines et les 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 le «sous-emploi sur le marché du travail», 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, l'Observatoire européen des offres d'emploi) 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 examinés (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, 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 habituelles, afin de mieux comprendre les tendances et les évolutions récentes et d'identifier les opportunités et les défis qui en découlent. Ce travail peut contribuer à la réalisation de l'objectif de l'Union en ce qui concerne la création d'emplois de qualité dans les régions, ainsi qu'à l'élaboration d'une future politique industrielle globale et coordonnée. En plus de permettre un suivi général des restructurations à grande échelle, dans une période marquée par des chocs importants sur le plan économique et sur le marché du travail à la suite de la crise de la COVID-19, 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 du champ d'application élargi du FEM après 2020, de façon à couvrir toutes les restructurations 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 une autre tendance. L'analyse des mécanismes qui fonctionnent pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et activer 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 également 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 2022: Activité 3 – Emploi et marchés du travail**Vue d'ensemble**

Les rapports sur les changements structurels sur le marché du travail, comprenant une analyse des modèles liés aux trois principaux statuts du travail, aux caractéristiques démographiques des travailleurs, au secteur et à la profession, ainsi qu'à l'impact à moyen terme de la COVID-19, seront fondés sur les données de l'EJM, de l'ERM et d'Eurostat. La Commission a utilisé ces données pour suivre l'évolution de l'emploi et des restructurations. Afin de conserver ces données et sources d'information, la base de données de l'EJM et la base de données des événements de l'ERM seront mises à jour avec de nouvelles données en 2022. Ces bases de données sous-tendent les analyses d'impact des changements structurels et des restructurations du travail, de l'emploi et des institutions du marché du travail réalisées dans le cadre de l'activité 5. Il s'agit d'examiner les restructurations du secteur financier consécutives à la numérisation et à d'autres évolutions (par exemple, les conditions-cadres juridiques), et d'étudier les changements de l'emploi liés à la transition vers une économie neutre en carbone et leurs effets sur la qualité globale de l'emploi. Plus généralement, la base de données des événements de l'ERM a été adaptée pour permettre de fournir des informations spécifiques sur la COVID-19, la numérisation et la transition vers une économie neutre en carbone. Ces informations seront complétées par les mesures recueillies dans la base de données «EU PolicyWatch».

Le projet de 2021 sur l'évaluation de l'efficacité de certains types de mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre se poursuivra. L'accent sera mis, dans la mesure du possible, sur les interventions visant à remédier aux pénuries qui apparaissent ou augmentent dans des secteurs ou professions spécifiques en raison de la COVID-19 et à sa suite, et plus structurellement, à favoriser l'activation de groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail, tels que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les migrants, en tirant parti des synergies créées avec la recherche menée dans le cadre de l'activité 6. L'accent sera mis également sur les instruments favorisant une utilisation efficace des talents et des compétences sur le lieu de travail (notamment par la formation continue) et la gestion de la diversité sur le lieu de travail. La coopération avec le Cedefop (au sujet des stratégies en matière de compétences) et avec l'Autorité européenne du travail (en ce qui concerne la mobilité) sera examinée et les recherches existantes menées par la Commission européenne seront prises en compte.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Rapport sur les changements structurels sur le marché du travail (y compris l'impact à moyen terme de la crise de la COVID-19)	Rapport	2022
Mise à jour en cours de la base de données de l'EJM (en cours)	Base de données mise à jour	2022
Mise à jour de la base de données des événements de l'ERM (en cours)	Base de données mise à jour Articles de blog	2022

Interventions politiques pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre: examen des évaluations des politiques (suite du projet 2021)	Rapport	2022
--	---------	------

Ressources

136 500 EUR et 2,5 ETP (*données provisoires*)

2.4 Activité 4: Conditions et qualité de vie

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

La crise sanitaire et la crise économique engendrées par la pandémie de COVID-19 ont profondément affecté la vie des personnes vivant 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, l'Agence conduira l'enquête EWCS, qui comportera des questions sur les conditions de travail et les conditions de vie induites par le contre-coup 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 de manière présentielle, afin de s'assurer que les résultats de l'enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l'enquête EWCS. Pour préparer la 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 démarche permettra de comparer les réponses entre les deux différents modes d'administration dans le cas d'une sélection de questions 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 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 du recrutement des 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'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) devrait être publiée en 2026-2027 sur la base des enseignements tirés de l'enquête de test de 2024.

Les sociétés européennes étant toujours incertaines en raison de la pandémie de COVID-19, Eurofound étudiera l'impact de la crise 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 du vieillissement démographique. 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 préférences et les occasions qu'ont les citoyens de participer à la société et à l'emploi, ainsi que sur la possibilité de contribuer au développement de services qui offrent les mêmes chances aux personnes âgées. 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, conçoivent, mettent en œuvre et facilitent de nombreuses réponses aux défis et aux possibilités d'amélioration des conditions de vie. La qualité et l'équité (accès et coût abordable) de ces services seront examinées, en mettant éventuellement l'accent sur les services sociaux, de soins et de santé, sur la base des résultats disponibles de la nouvelle enquête proposée par Eurofound et d'autres sources de données, telles que les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (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'enquête EQLS.

Objectifs

L'objectif de cette activité est de surveiller l'impact de la pandémie de COVID-19 et de suivre la reprise en Europe, de fournir des informations sur l'état d'avancement, sur les tendances et les risques, ainsi que d'étudier les moyens d'améliorer les conditions de vie dans l'Union européenne. La recherche portera de manière générale sur la qualité de la société et sur les communautés locales et régionales, en soulignant le rôle que joue 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 venant 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, qui permettront de mettre en lumière l'impact des retombées sanitaires et économiques de la crise de la COVID-19 sur les conditions de vie, contribueront aux initiatives et aux évaluations de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux 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 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+. Ces 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 2022: Activité 4 – Conditions et qualité de vie

Vue d'ensemble

En 2022, Eurofound achèvera ses projets sur l'impact de la COVID-19 sur les personnes âgées ainsi que sur les hommes et les femmes. Les travaux sur l'écart entre hommes et femmes seront coordonnés avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). En outre, l'enquête sur l'adaptation des services publics dans la prestation de services pendant la pandémie sera achevée.

En s'appuyant sur les travaux antérieurs, Eurofound étudiera la dynamique intergénérationnelle au fil du temps. Des fractures intergénérationnelles inquiétantes sont déjà apparues dans de nombreux États membres lors de la récession à double creux de 2008. Si certains effets des retombées économiques et sociales consécutives à la pandémie de COVID-19 sont universels, les premières données indiquent des disparités dans les conséquences observées entre différents groupes démographiques. Sur la base des données d'Eurofound et d'Eurostat, l'analyse examinera la perspective intergénérationnelle en mettant l'accent sur la manière dont la pandémie a pu avoir une incidence différente sur la santé, la participation au marché du travail, la qualité de vie et les besoins financiers des différentes tranches d'âge, et ce, à court terme comme à plus long terme. Les travaux seront complétés par une analyse des mesures politiques mises en place par l'Union européenne et ses États membres pour réduire la fracture intergénérationnelle qui va potentiellement en s'aggravant, et pour atténuer les effets économiques et sociaux de la crise au sein des différentes tranches d'âge.

Par ailleurs, le logement a été un facteur déterminant de la manière dont les personnes ont vécu la crise de la COVID-19. La distanciation sociale et l'isolement social sont des mesures importantes de santé publique qui supposent l'accès à un logement sûr et adéquat, à défaut duquel le risque de détérioration du bien-être et des conditions de vie est plus marqué. Les logements abordables et adéquats sont devenus une grande préoccupation, car les populations européennes à revenus faibles

ou inférieurs ne peuvent y accéder, en particulier dans les capitales. Le caractère abordable et le coût du logement dépendent de plusieurs facteurs et ont donc une incidence variable en fonction des groupes socio-économiques. Eurofound étudiera la relation entre les revenus et la charge du coût du logement des différents groupes de population. Les conséquences sociales de la surcharge des coûts du logement et l'incidence d'un logement inadéquat sur les conditions de vie des différents groupes de la population seront analysées et examinées sur la base des données de l'enquête électronique «Vivre, travailler et COVID-19» d'Eurofound et d'autres sources de données. Enfin, étant donné que certaines personnes risquent de ne pas être en mesure de faire face à leurs coûts de logement, qu'il s'agisse de loyers ou de prêts hypothécaires, et qu'elles se trouvent donc exposées au risque d'expulsion, Eurofound étudiera les politiques en matière de logement au moment de la pandémie de COVID-19 en mettant particulièrement l'accent sur les moratoires sur les loyers, les remboursements hypothécaires et les expulsions, ainsi que sur certaines initiatives visant à fournir un logement abordable et adéquat aux groupes les plus touchés par le coût du logement.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Impact de la COVID-19 sur les conditions de vie des personnes âgées et leurs besoins en matière de soins (suite du projet 2021)	Rapport	2022
Étudier la fracture entre les sexes à la suite de la COVID-19 (suite du projet 2021)	Rapport	2022
S'adapter à une nouvelle réalité: fourniture et utilisation des services publics dans l'ère de la COVID-19 (suite du projet 2021)	Rapport	2022
Logements abordables et adéquats: le coût et l'accès au logement en Europe (nouveau)	Rapport	2023
Dynamique intergénérationnelle dans le temps (nouveau)	Rapport	2022

Ressources

101 500 EUR et 2,9 ETP (*données provisoires*)

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 l'impact à long terme attendu de la crise de la COVID-19. Eurofound se concentrera sur l'impact de ces vecteurs de changement – qui sont parfois associés à de nouveaux modèles d'affaires et à une organisation du travail différente – sur la création d'emplois, l'intégration dans 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 GRH, 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.

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 «NextGenerationEU» – 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). Certains de ces travaux peuvent s'appuyer sur les résultats du projet pilote concernant l'avenir de l'industrie manufacturière (FOME), mis en œuvre par Eurofound. Une coopération sera mise en place avec l'Agence européenne pour l'environnement.

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

Eurofound examinera également, dans les domaines indiqués au premier paragraphe de cette section, l'impact des nouveaux modèles d'affaires et d'organisation du travail. Il pourrait s'agir, par exemple, d'examiner de nouveaux modes de coopération et d'organisation entre et au sein des entreprises, tels que ceux liés à l'économie des plateformes ou à l'économie circulaire. L'orientation déjà existante de la recherche axée sur le travail de plateformes se poursuivra, en mettant davantage l'accent sur la cartographie et la réalisation d'évaluations de l'efficacité des initiatives visant à s'attaquer aux défis identifiés. En outre, des questions telles que la discrimination, le sexe, l'âge et la vie privée pourraient être examinées.

Les scénarios futurs des évolutions potentielles induites par la numérisation ou la transition vers une économie neutre en carbone seront exposés. Ce travail passera par une discussion avec les parties intéressées sur les voies 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 défis du dialogue social traditionnel, ainsi que l'émergence des nouveaux types d'actions collectives là où elles existent.

Objectifs

Eurofound examinera l'impact 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 analysées les effets 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 le travail et pour l'emploi, sur un marché du travail frappé par la pandémie de COVID-19. L'accent mis sur l'impact 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 atténuer les défis liés à ces évolutions, qui constituent l'une des priorités de l'agenda politique européen, comme en témoignent, par exemple, le dispositif NextGenerationEU, le pacte vert pour l'Europe, le programme stratégique de l'UE 2019-2024 ou les priorités fixées dans la législation 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 leur accès aux 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».

L'étude de l'impact sur les institutions du marché du travail, notamment la réglementation et les partenaires sociaux, peut contribuer aux discussions sur la question de savoir si les cadres traditionnels sont adaptés 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 viendra 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 2022: Activité 5 – Anticiper et gérer les effets du changement

Vue d'ensemble

Les projets relevant de cette activité seront mis en œuvre en étroite coordination et en cohérence avec les projets d'autres activités, notamment les activités 1, 2 et 3.

En 2022, Eurofound poursuivra ses recherches sur les effets de la numérisation sur la vie professionnelle. Les projets lancés en 2021 sur les implications humaines et éthiques de la numérisation sur le lieu de travail et l'évaluation des initiatives portant sur des questions liées au travail sur plateforme seront finalisés. Dans les deux cas, le cas échéant, l'incidence de la COVID-19 sera examinée.

Le suivi continu de l'évolution de l'économie des plateformes par l'intermédiaire du référentiel web d'Eurofound sera poursuivi et la ressource en ligne concernant la numérisation, établie en 2021 en tant que «rapport phare», sera mise à jour grâce aux nouvelles informations issues des recherches menées à terme par Eurofound. Les deux ressources en ligne comprendront un suivi thématique des évolutions liées aux effets à moyen terme de la COVID-19.

De nouvelles recherches mettant fortement l'accent sur l'impact de la numérisation sur le lieu de travail seront lancées, à la suite des «vecteurs du changement» définis par Eurofound dans le cadre de son programme de travail 2017-2020. Dans le domaine de l'automatisation, Eurofound étudiera les caractéristiques et les effets de l'interaction homme-machine liée à la robotique avancée, en mettant particulièrement l'accent sur l'organisation du travail, les conditions de travail et la qualité de l'emploi, ainsi que sur le dialogue social et les relations industrielles.

La recherche sur l'impact socio-économique de la transition vers une économie neutre en carbone entreprise conjointement avec l'AEE en 2021 se poursuivra. La recherche conjointe AEE-Eurofound étudiera la convergence environnementale et socio-économique. Le projet analysera tout d'abord la convergence des indicateurs environnementaux dans l'Union et étudiera ensuite l'incidence future de la transition vers une économie verte sur les inégalités socio-économiques entre les régions et entre les différents sous-groupes de la population. De nouvelles recherches débiteront pour étudier l'incidence sur l'emploi de la transition vers une économie neutre en carbone et ses conséquences sur la qualité globale des emplois. D'après le «scénario énergétique» du projet pilote «L'avenir de l'industrie manufacturière en Europe», elles étudieront les changements potentiels dans la structure de l'emploi (c'est-à-dire les secteurs, les professions) et leurs effets sur la qualité globale des emplois dans le cadre de l'accord de Paris sur le climat, en s'appuyant sur les données de l'EJM et de l'enquête EWCS.

D'un point de vue sectoriel, l'analyse des effets du changement dans les services financiers sur l'emploi réalisée en 2021 sera finalisée.

De nouvelles recherches seront lancées selon une méthode de prospective pour élaborer d'éventuels scénarios futurs en matière de télétravail et de travail hybride, dans le but de déterminer des orientations stratégiques afin d'obtenir les interventions nécessaires pour améliorer les perspectives d'avenir potentielles souhaitées et éviter les scénarios défavorables.

La coopération avec d'autres acteurs menant des recherches dans ces domaines, tels que le CCR ou l'EU-OSHA en ce qui concerne la numérisation, l'AEE en ce qui concerne la transition vers une économie neutre en carbone et l'OIT en ce qui concerne ses travaux prévus sur le dialogue social dans un monde du travail en mutation, ainsi qu'avec les travaux des groupes de réflexion européens, sera étudiée.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Impact des nouveaux développements en matière d'interaction homme-machine sur l'organisation du travail et les conditions de travail (nouveau)	Études de cas Rapport	2023
Implications humaines et éthiques de la numérisation sur le lieu de travail (suite du projet 2021)	Études de cas Rapport	2022
Politiques pour le travail de plateformes: premiers enseignements (suite)	Rapport Base de données mise à jour	2022
Maintenance du référentiel web sur l'économie des plateformes (en cours)	Bases de données mises à jour Analyses succinctes (dossiers)	2022
Scénarios sur le télétravail et le travail hybride (nouveau)	Présentation web Rapport succinct	2023
Numérisation des ressources en ligne (en cours)	Ressource en ligne actualisée (issue du rapport phare sur la numérisation)	2022
Examen de l'impact socio-économique de la transition vers une économie neutre en carbone (recherche conjointe avec l'AEE) (suite du projet 2021)	Rapport	2023
Incidence sur l'emploi de la transition vers une économie neutre en carbone et ses conséquences sur la qualité globale des emplois (nouveau)	Rapport	2023
Incidence sur l'emploi des changements dans le secteur des services financiers (suite du projet 2021)	Études de cas Rapport	2022

Ressources

153 000 EUR et 4,7 ETP (*données provisoires*)

2.6 Activité 6: Promouvoir la cohésion sociale et la convergence

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Faisant suite aux améliorations de la croissance économique et de la participation au marché du travail enregistrées ces dernières années, la pandémie de COVID-19 et la crise économique qui en découle constituent un nouveau défi extraordinaire pour l'Union européenne et pour sa stabilité économique et sociale. Les conséquences financières extrêmement sérieuses de la crise 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 crise pourraient avoir un impact sur les inégalités entre les citoyens, avec pour conséquence une perception croissante d'insécurité économique et sociale et un sentiment de mécontentement chez de nombreux Européens, mécontentement qui s'exprime tant au niveau national qu'à l'échelle européenne. 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 la crise et de réduire les fragmentations économiques et sociales, Eurofound continuera d'étudier le thème de la convergence ascendante du programme de travail précédent. L'Agence se focalisera plus explicitement sur la hausse potentielle des nouvelles inégalités et sur la manière d'expliquer et de relever les défis croissants qui menacent la cohésion sociale de l'Union. Afin de suivre l'impact de la pandémie de COVID-19 et de la double transition, 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. Cette étude, qui sera complétée par une enquête sur les performances européennes en matière de convergence par rapport à d'autres pays développés, comme les États-Unis, devrait permettre de disposer d'une mesure comparative pour évaluer les performances de l'Union. 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 avec les effets de la récession 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 les écarts entre les différents groupes de pays et les éventuelles asymétries émergentes. Eurofound examinera également la manière dont les processus de relations industrielles, en particulier les négociations collectives, influencent la convergence de certains résultats.

Un autre volet de recherche portera sur la cohésion sociale dans l'Union européenne, afin d'éclairer les décideurs politiques sur les moyens de promouvoir des politiques en faveur d'une société plus juste et plus inclusive. Il est possible que la pandémie de COVID-19 ait provoqué une aggravation des inégalités existantes ou l'apparition 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 le thème des migrations et de 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 expressions d'un manque de cohésion, associées non seulement à la situation matérielle et économique, mais aussi à la confiance dans les institutions et aux 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 le lien 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 notamment à suivre les principales tendances et les déterminants clés de la convergence économique et sociale ascendante en Europe, à comprendre l'impact de la COVID-19 sur la convergence ascendante, ainsi qu'à identifier 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 l'impact de l'augmentation des niveaux de disparités entre les groupes sociaux à la suite de la crise de la COVID-19. La recherche examinera les principaux facteurs d'inégalités et les leviers politiques clés qui permettent de favoriser la réduction des inégalités multidimensionnelles et 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 et les facteurs de convergence, d'inégalités et de cohésion sociale en Europe, tout en apportant des éclairages sur l'impact de la crise de la COVID-19. 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 d'identifier les lacunes et les chevauchements entre ces deux objectifs. Elle évaluera l'impact de la pandémie de COVID-19 et de la crise économique qui en a résulté sur les tendances en matière de convergence, ainsi que les effets des différents programmes de relance sur la réduction des fragmentations découlant de la crise, notamment grâce au rétablissement rapide de la pleine fonctionnalité du marché unique. Elle

s’efforcera de contribuer au débat sur le socle européen des droits sociaux, sur sa mise en œuvre et son rôle de contrôle (notamment par le biais du processus du Semestre européen), ainsi que 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 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. Les données probantes et informations issues de ces études fourniront aux décideurs politiques des options d’action dans la nouvelle réalité de l’après-COVID-19. La recherche sur la confiance et le mécontentement peut contribuer aux initiatives globales concernant le 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 2022: Activité 6 – Promouvoir la cohésion sociale et la convergence

Vue d’ensemble

En 2022, Eurofound achèvera les travaux visant à expliquer la fracture géographique de la convergence et continuera à fournir régulièrement des informations actualisées sur la convergence ascendante dans les dimensions économique et sociale de l’Union européenne, comme le requièrent le socle européen des droits sociaux et le tableau de bord social qui l’accompagne. Une attention particulière sera accordée à la prise en compte des effets de la crise de la COVID-19 sur la convergence et à la question de savoir si les mesures de protection et de relance ont permis de prévenir efficacement les divergences aux niveaux national et, si possible, régional.

Les travaux sur la polarisation entre les zones urbaines et rurales et ses implications pour la cohésion et la convergence en Europe débuteront en 2022. La fracture entre les zones urbaines et rurales s’est accrue ces dernières années et l’exode de population de certaines zones rurales vers les villes constitue un défi pour la promotion du développement économique et le maintien de la cohésion sociale dans l’Union. Dans cette perspective, Eurofound étudiera les tendances et les moteurs de la dynamique de l’écart entre les zones urbaines et rurales dans plusieurs dimensions: opportunités économiques et d’emploi, accès aux services, conditions et qualité de vie, en utilisant les données d’Eurostat et d’Eurofound. L’incidence de la crise de la COVID-19 sur les écarts entre les zones urbaines et rurales sera examinée dans le cadre de l’enquête électronique «Vivre, travailler et COVID-19» d’Eurofound. La différence de vitesse de convergence des grandes villes par rapport aux zones rurales sera analysée et expliquée, en mettant l’accent sur l’évolution du capital humain et de la structure démographique, ainsi que sur l’accès à l’innovation et à la numérisation. L’analyse quantitative sera ensuite complétée par une enquête sur les initiatives conçues pour améliorer l’accès et l’adéquation des services publics dans les zones rurales exposées au risque de dépeuplement.

En outre, les projets relatifs à l’incidence de la pandémie sur la confiance et sur les inégalités sociales seront menés à terme, et Eurofound commencera à examiner la cohésion sociale et le mécontentement dans l’Union européenne. Sur la base de la littérature relative au capital social, une analyse des tendances en matière de cohésion sociale sera réalisée au fil du temps et l’incidence du

mécontentement à l'égard des conditions de vie matérielles et de la grogne sociale sur les différentes composantes de la cohésion sociale sera analysée et expliquée. L'accent sera mis en particulier sur l'incidence de la crise de la COVID-19 sur le mécontentement et la cohésion, ainsi que sur les instruments de soutien mis en place pour atténuer les effets de la crise. L'analyse sera réalisée pour différents groupes de la société et les résultats seront comparés au niveau des États membres afin de mettre en évidence les similitudes et les différences. Les actions et initiatives visant à promouvoir des politiques en faveur d'une société plus juste et plus inclusive au lendemain de la pandémie de COVID-19 feront l'objet d'un examen et d'un débat.

Bien que de nombreuses pertes d'emplois aient été évitées par le déploiement impressionnant de mesures de chômage partiel, les instabilités sur le marché du travail ont été amplifiées au cours de la crise de la COVID-19, une grande partie de la population ayant connu une réduction de temps de travail et ayant perdu ou craignant de perdre son emploi. Les effets de l'instabilité sur le marché du travail ne se limitent pas à une éventuelle perte de revenus ou à la précarité de l'accès au marché du travail, mais peuvent s'insinuer dans l'existence entière des individus et des groupes sociaux. Cette instabilité peut avoir une incidence sur le bien-être et la qualité de vie des personnes, par exemple en empêchant les jeunes de s'orienter vers une vie autonome stable tout en laissant aux travailleurs âgés de graves préoccupations quant à leur avenir et à celui de leur famille. En outre, une position vulnérable dans la topographie sociétale en raison de l'instabilité de la participation au marché du travail peut nuire à la cohésion sociale, ébranler la confiance dans les institutions et contribuer à accroître le mécontentement à l'égard de l'ensemble de la société. Dans ce contexte, Eurofound examinera les tendances, les vecteurs et les schémas associés aux vulnérabilités du marché du travail dans l'Union et dans ses États membres. L'Agence identifiera les groupes de population les plus touchés par l'instabilité de leur ancrage sur le marché du travail et étudiera les conséquences individuelles, sociales et sociétales de cette instabilité. Une vue d'ensemble des mesures et initiatives prises récemment pour atténuer l'impact économique et social de l'instabilité du marché du travail sur les travailleurs et les citoyens dans les États membres sera dressée.

Enfin, en s'appuyant sur les travaux préparatoires de 2021, Eurofound étudiera la relation entre les indicateurs des relations industrielles et la convergence des conditions de travail et des résultats socio-économiques. Les nouvelles données recueillies pour mettre à jour les dimensions clés des relations industrielles seront également utilisées pour étudier le rapport entre les régimes de relations industrielles et la cohésion, en mettant particulièrement l'accent sur le rapport entre la participation, la confiance et les attitudes sur le lieu de travail, d'une part, et la participation sociale et la confiance dans la société, d'autre part.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
État des lieux: Convergence ascendante en 2022 (nouveau)	Note d'orientation Mise à jour du référentiel web	2022
La polarisation entre les zones rurales et urbaines (nouveau)	Rapport	2023
Implications sociétales de l'instabilité du marché du travail (nouveau)	Rapport	2023
Inégalités régionales et convergence (suite du projet 2021)	Note d'orientation	2022

Cohésion sociale et impact du mécontentement économique et social (nouveau)	Rapport	2022
Expliquer la convergence: la fracture géographique et l'impact de la COVID-19 (suite du projet 2021)	Rapport	2022
L'impact de la COVID-19 sur les inégalités multidimensionnelles (suite du projet 2021)	Rapport	2022
Confiance et cohésion à l'ère de la COVID-19 (suite du projet 2021)	Rapport	2022

Ressources

124 000 EUR et 5,8 ETP (*données provisoires*)

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 de l'Agence, viennent alimenter une partie substantielle du programme de travail pluriannuel. L'Agence 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.

L'Agence 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 relative à la COVID-19).

Lancée en 2021, une EWCS par entretien téléphonique (EWCS-CATI 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 répondants à l’EWCS 2020 qui avaient accepté d’être recontactés 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 son enquête EWCS en y incluant des questions sur les conditions de travail et de vie ayant trait au contre-coup 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 de manière présentielle, afin de s’assurer que les résultats de l’enquête puissent être comparés à ceux des cycles précédents de l’enquête EWCS. Afin de préparer la 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 la conduite de l’entretien en ligne. Cette démarche permettra de comparer les réponses entre les deux différents modes d’administration pour une sélection de questions tirées de l’enquête EWCS. Elle 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 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 du recrutement des 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 2026-2027 sur la base des enseignements tirés de l’enquête d’essai de 2024.

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

Un nouveau cycle de l’enquête ECS sera lancé au cours de la prochaine période de programmation, à condition de trouver des partenaires de coopération appropriés. L’enquête 2019 a traité des domaines de l’organisation du travail, des pratiques en matière de 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 EWCS-CATI 2021) 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 sur le terrain
- le développement 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 de l’Agence 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.

L'Agence examinera la viabilité de différents modes de collecte de données plus rentables, en se penchant sur la qualité globale des enquêtes ainsi que sur la comparabilité avec les données recueillies dans le passé. Un autre objectif est 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 déployé la stratégie pour l'avenir des enquêtes, afin de s'assurer que l'Agence demeure une source majeure de données utiles à l'élaboration des politiques dans ses domaines de compétence.

Programme de travail 2022: Activité 7 – Gestion et élaboration des enquêtes

Vue d'ensemble

L'Agence poursuivra ses travaux avec le groupe de pilotage sur l'avenir des enquêtes afin d'assurer l'avenir de celles-ci.

En 2022, à la suite de la décision prise par le conseil d'administration en novembre 2020, l'accent est mis sur la vérification cognitive des questions existantes de l'EWCS, reformulées en vue d'un entretien en ligne, et sur le lancement des préparatifs de l'enquête-test EWCS 2024 avec le contractant. Une évaluation externe de la qualité des données de l'édition extraordinaire 2021 de l'EWCS sera organisée en 2022. Eurofound réalisera également la dernière édition de l'enquête électronique «Vivre, travailler et COVID-19» afin de mesurer l'impact sociétal sur la vie des personnes après la pandémie. L'Agence achèvera son évaluation de la viabilité des mégadonnées en tant que source de données complémentaire. L'examen de la procédure de mise en concurrence de l'enquête, commencé en 2021, sera achevé. Des travaux supplémentaires sont prévus pour améliorer les synergies et la collaboration entre les agences de l'Union et évaluer les possibilités de collaboration avec les États membres, comprenant notamment l'accès aux registres administratifs.

L'activité requiert également des ressources pour maintenir et améliorer le savoir-faire méthodologique.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Développement de la conception du scénario choisi pour l'avenir (suite du projet 2021)	Rapport d'essais cognitifs	2022
Développement de l'enquête méthodologique (en cours)	Note de réflexion	2022
Gestion de l'enquête (en cours)	Document interne	2022

Maintien et amélioration du savoir-faire méthodologique (en cours)	Document interne	2022
Préparation de l'EWCS 2024 – Enquête-test (nouveau)	Questionnaires sources finaux	2022
Édition extraordinaire 2021 de l'EWCS et suivi de l'EWCS 2020 (suite du projet 2021)	Document interne	2022
Enquête électronique «Vivre, travailler et COVID-19» (suite du projet 2021)	Rapport de recherche	2022

Ressources

2 103 000 EUR et 3,7 ETP (*données provisoires, comprenant les ressources affectées à la réalisation de l'enquête*)

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

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Afin de pouvoir réagir à l'évolution de besoins d'information 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 qui surgissent 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 l'Agence.

Résultats escomptés

Eurofound disposera de la flexibilité nécessaire pour réagir à l'évolution des besoins d'information et pour fournir des éléments de preuve sur les questions émergentes, 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 2022: 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

200 000 EUR et 2,2 ETP (données provisoires)

Activités transversales

3.1 Activité 9: Communication

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

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

Eurofound travaille dans un contexte de communication différent, avec un cadre politique modifié, un règlement fondateur révisé et un climat de communication qui connaît de profonds bouleversements. Les nouveaux outils et canaux sont en constante évolution, et les décideurs politiques adaptent leurs préférences en conséquence.

Dans ce contexte, les efforts mis en œuvre par Eurofound doivent viser avec 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 de l'Agence. Les commentaires, analyses et évaluations des utilisateurs donnent une image très 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:

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 l'Agence.
2. Mettre en œuvre une approche de production et de diffusion du 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 pertinentes d'Eurofound, selon des modalités et dans un format qui leur permettront d'élaborer de meilleures politiques pour l'amélioration des questions sociales, de l'emploi et du travail. L'approche privilégiant le numérique améliorera encore cette situation. Les campagnes visant à faire connaître les conclusions d'Eurofound, ses domaines de compétence et son nouveau 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, 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'augmenter les références aux travaux d'Eurofound dans les médias, les citations d'Eurofound dans les revues universitaires et la couverture médiatique. Les partenariats réussis favoriseront également les possibilités de communication et d'engagement et permettront d'accroître le rayonnement. Les autres résultats attendus sont la sensibilisation de nouveaux publics à l'Agence et à son travail et l'amélioration des niveaux de satisfaction des groupes existants, qui se traduiront par des retours d'information positifs continus de la part des utilisateurs, par les demandes régulières d'expertise ciblée de la part des décideurs politiques aux niveaux européen et national, par une portée et un impact médiatiques plus larges, par des niveaux d'interaction accrus dans les réseaux sociaux et, enfin, par un nombre plus important de contacts enregistrés.

Programme de travail 2022: Activité 9 – Communication

Plan de communication et de diffusion

Vue d'ensemble

En 2022, Eurofound continuera d'adapter ses activités de communication au niveau institutionnel afin de garantir une présentation et une promotion optimales des priorités et des résultats du nouveau programme rendus disponibles au cours de cette année. L'orientation politique de l'Union (et en particulier ses grandes priorités pertinentes, telles que l'impact social et sur l'emploi de la COVID-19, le salaire minimum, la transparence salariale, le travail sur plateforme, le pacte vert et la transition juste, le droit à la déconnexion et les garanties pour l'enfance et la jeunesse, ainsi que le suivi des différents aspects du socle européen des droits sociaux et de la conférence sur l'avenir de l'Europe, entre autres) continuera de façonner les priorités de la communication de cette année et une attention particulière sera notamment portée aux initiatives à venir de la Commission européenne. Les travaux se poursuivront en vue d'améliorer davantage l'accès multimédia et multilingue aux messages clés et aux questions politiques dans ces domaines et dans d'autres. La collaboration d'Eurofound avec les présidences de l'Union se traduira par une contribution aux présidences française et tchèque au cours de cette année. Les projets du forum de la Fondation

«Vers la reprise et la résilience» seront intensifiés dans la perspective de la manifestation de haut niveau qui se tiendra sous un format hybride au premier trimestre (le 4 mars 2022).

La mise en œuvre de l’initiative «priorité au numérique» de l’Agence se poursuivra avec plusieurs dimensions clés de communication: des travaux supplémentaires seront effectués sur l’explorateur de données Eurofound amélioré afin de fournir un meilleur accès à toutes les sources d’enquête et autres données et de permettre une meilleure utilisation de celles-ci, et en particulier des résultats de l’EWCS-CATI de 2021. Une application web sera développée afin de fournir une série de ressources nouvelles ou adaptées décrites dans le programme de travail. La priorité accordée aux solutions génériques plutôt qu’au développement personnalisé sera maintenue en vue de la migration complète du site web vers Drupal. La série de webinaires institutionnels sera élargie afin de s’adapter aux nouvelles priorités politiques. Enfin, la nouvelle initiative «Ask the Expert» sera développée. La nouvelle capacité de studio interne sera exploitée pour garantir un meilleur accès et un meilleur rapport coût-efficacité dans la fourniture d’expertise d’Eurofound aux principales parties prenantes. Dans ce contexte, l’accent sera mis sur une amélioration de l’accessibilité des experts et de l’expertise d’Eurofound, et ce, sous différents formats audio (podcasts) et vidéo, par le biais de divers canaux et sur un large éventail de plateformes. La collaboration avec des partenaires clés des institutions de l’Union, les partenaires sociaux, les organes tripartites et les gouvernements continuera d’être privilégiée et formalisée pour toutes les activités de communication, en particulier dans le domaine des contributions et des initiatives conjointes ciblées dans le domaine politique ainsi que des campagnes sur les médias sociaux. La consolidation du travail de sensibilisation visant à atteindre des publics nationaux plus étendus à travers le projet Next Generation Communication et une série de nouveaux canaux numériques et autres se poursuivra en vue de s’appuyer sur les activités et les partenariats établis en 2021, et notamment sur une coopération adaptée avec le réseau de correspondants et d’autres réseaux institutionnels, qui seront maintenus.

L’annuaire «Vivre et travailler en Europe» sera imprimé et publié.

Le plan de communication et de diffusion intègre également tous les résultats de communication mentionnés dans les activités opérationnelles, résultats qui seront promus et diffusés dans le cadre défini ci-dessus.

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Production et publication institutionnelles	Publications et réalisations institutionnelles Contenu et applications web institutionnels Visualisation des données Bibliothèque et services d’information	2022
Campagnes institutionnelles	Coopération avec les parties prenantes au moyen d’événements, de réunions, de webinaires, du forum de la Fondation, de visites et de partenariats Marketing par courrier électronique et communication au niveau national Relations avec les médias et sensibilisation, partenariats et suivi	2022

	Campagnes sur les médias sociaux, marketing, y compris contenu propre à la chaîne (vidéo, photo, audio, graphiques animés) et publicité sur les médias sociaux, et suivi Diffusion (électronique et au format papier)	
--	--	--

Ressources

-1 406 000 EUR et 16,3 ETP (données provisoires)

3.2 Activité 10: Gestion et développement

Perspective pluriannuelle

Vue d'ensemble

Eurofound opère au sein du cadre institutionnel de l'UE. L'Agence 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.

Le développement et l'implication des personnes et le renforcement des capacités pour obtenir une organisation très performante.

- 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.

L'offre d'informations et de renseignements permettant de prendre des décisions éclairées sur l'utilisation de ressources rares.

- Le cycle de programmation est soutenu 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 de l'Agence 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».

L'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 de l'Agence.
- La poursuite de la professionnalisation de l'approche de l'Agence en matière de gestion de la qualité, conformément à des pratiques établies ou émergentes dans des agences de l'Union comparables et adaptées aux opérations d'Eurofound.

Objectifs

L'Agence 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 et à des analyses concernant la mise en œuvre du programme sur la base de solutions numériques efficaces

Pendant la période du programme, l'Agence mettra en œuvre son cadre de durabilité concernant l'impact économique, social et environnemental avec des 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 2022: Activité 10 – Gestion et développement

Vue d'ensemble

- Les activités annuelles d'apprentissage pour le développement du personnel, conjuguées à l'élaboration et au pilotage initial d'un cadre de compétences révisé.
- Un tableau de bord des indicateurs de performance et une analyse qualitative des performances passées et des commentaires des utilisateurs.
- Une intégration plus étroite entre la gestion de projet et les systèmes financiers en vue d'une meilleure précision et d'un accès direct aux données sur la mise en œuvre des programmes.
- Un bon fonctionnement des composantes du contrôle interne et la tolérance zéro à la fraude grâce à l'évaluation annuelle des risques, au suivi régulier et au mois annuel de l'éthique institutionnelle.
-
- Certification des réalisations dans le contexte de la durabilité environnementale (EMAS).

Projets et réalisations

Description du projet	Résultats	Année
Développement du personnel (et des systèmes RH)	Mise en œuvre d'un cadre révisé de cartographie des compétences et des qualifications	2022
Évaluation et suivi: performance organisationnelle et apprentissage	Évaluation thématique (intermédiaire) Rapport d'information bisannuel des utilisateurs Rapport sur les performances 2021	2022
Gestion par activités	Déploiement de la connexion informatique entre les systèmes de gestion des projets et les systèmes de gestion financière	2022
Durabilité	Préparation finale de la certification EMAS proprement dite	2022
Gouvernance	Réunions du conseil d'administration et du comité exécutif Évaluation annuelle du contrôle interne et examen des risques Rapport annuel 2021, y compris le rapport sur la durabilité	2022 2022 2022

Ressources

220 000 EUR et 4,2 ETP (*données provisoires*)

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. Les instruments de l'enquête d'Eurofound ont déjà été décrits à la section 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 implique à la fois l'utilisation directe des données d'Eurostat et d'autres sources de données, mais aussi 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 basés 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. En préparation d'une nouvelle procédure d'appel d'offres pour le

prochain contrat-cadre avec les correspondants, une évaluation des options a été effectuée et suivie par un groupe de pilotage composé de membres du conseil d'administration. La création de synergies avec les réseaux de la Commission européenne sera envisagée. Un nouveau contrat sera conclu en mars 2022.

- 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.
- L'Agence 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 des possibilités relativement larges 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 considérés, le cas échéant.

4.2 Collaboration et partenariats

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, ETF et EU-OSHA), ainsi qu'avec d'autres agences liées aux travaux d'Eurofound (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. Dans ce contexte, Eurofound étudiera la possibilité d'un partenariat avec le Cedefop, l'ETF et d'autres agences et institutions de l'Union en vue de la prochaine enquête sur les entreprises en Europe. Eurofound a conclu un accord de niveau de service avec l'Autorité européenne du travail aux fins du partage des services du comptable d'Eurofound. L'Agence tentera également de conclure un protocole d'accord avec l'AET qui pourrait prévoir la possibilité d'actions conjointes sur la mobilité, si cela est jugé approprié pour les deux agences.

Eurofound s’efforcera de renforcer ses relations avec la Commission européenne, ce qui passera notamment par l’organisation d’activités avec le CCR. La coopération pourrait être étendue dans des domaines tels que le soutien au renforcement des capacités des partenaires sociaux dans le cadre du FSE ou les activités de restructuration pour le FEM. L’Agence envisagera également de nouvelles voies de coopération avec la DG Recherche et innovation, afin d’élargir le rôle actuel d’Eurofound. Enfin, dans le contexte de la révision d’un nouveau contrat-cadre pour le réseau de correspondants en 2022, Eurofound examinera la possibilité d’unir ses forces ou de créer davantage de synergies avec les réseaux de la Commission européenne.

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 de l’Agence. Il pourrait s’agir notamment d’envisager une coopération avec les entités mentionnées dans le règlement fondateur, telles que les organismes tripartites nationaux.

L’Agence est ouverte à la possibilité de mener des projets pilotes et des actions préparatoires, le cas échéant, à la demande de la Commission, comme le prévoit le règlement fondateur d’Eurofound.

L’accord de niveau de service (ANS) conclu avec la DG Emploi pour la réalisation d’un projet pilote sur les salaires minimums, d’une durée de trois ans, entrera dans sa deuxième année.

Le projet pilote comprend les modules de projet indépendants suivants:

- Application des salaires minimums et respect des règles (méthodes de quantification, cartographie des institutions, analyse des politiques pour certains secteurs).
- Base de données sur les taux de salaire minimum dans les conventions collectives (concept, pilotage et alimentation de la base de données).
- Réglementation des taux de salaire minimum ou des tarifs applicables aux travailleurs indépendants (rapport comparatif).

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

Eurofound entretient des relations de travail 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 des agences européennes dans le soutien à la stratégie de l’Union concernant les pays candidats à l’adhésion. Dans le cadre de l’instrument d’aide de préadhésion (IAP III), Eurofound prévoit d’élargir à nouveau la portée de ses enquêtes dans les Balkans occidentaux et en Turquie. Cela permettra à ces pays non seulement de se comparer aux autres, mais aussi de suivre l’évolution des conditions de vie et de travail de leur propre population au fil du temps.

Eurofound étudiera également la possibilité d’adopter une approche similaire pour d’autres pays dans le cadre de la partie orientale et méridionale 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 de l'Agence.

5. Perspectives en matière de ressources humaines et financières: Programmation des ressources 2020-2024

5.1 Ressources financières

En décembre 2020, le Conseil européen a adopté le cadre financier pluriannuel (CFP) pour la période 2021-2027.

Les chiffres ci-dessous sont basés sur les prévisions de subventions fournies par les services de la Commission. Elles continuent de prévoir un gel en termes réels (en prix de 2018) de la subvention d'Eurofound pour les années à venir. En termes nominaux, cela équivaut à une augmentation annuelle de la subvention d'environ 2 %. Cette augmentation devrait permettre de compenser un taux d'inflation annuel estimé à 2 % également.

Le niveau prévu pour le titre 3 (dépenses opérationnelles) en 2022 est d'environ 6,0 millions d'euros. En raison du gel quasi total des subventions ces dernières années, ce montant est nettement inférieur à celui de 2010, qui était d'environ 7,8 millions d'euros. Les augmentations des subventions prévues au cours des sept prochaines années serviront en grande partie à inverser la tendance à la baisse du titre 3 pour le ramener à 6,6 millions d'euros d'ici 2024. Les augmentations du titre 1 (personnel et coûts liés au personnel) devraient être très faibles, excepté le coefficient correcteur de l'Irlande. Dans la mesure du possible, des fonds supplémentaires seront mis à disposition pour le titre 2 afin de renforcer l'infrastructure informatique et d'investir dans le programme de durabilité d'Eurofound, en particulier la durabilité environnementale.

Au moment de la rédaction du présent document, il existe toutefois un risque en ce qui concerne les dépenses liées au personnel du titre 1. En raison de la forte augmentation du coefficient correcteur de l'Irlande à la fin de 2020, plus de 500 000 EUR ont dû être affectés en plus de la ligne budgétaire concernée, ce qui pèse lourdement sur toutes les autres lignes budgétaires du titre 1 qui ne sont pas régies par le statut (comme la formation du personnel).

	2020	2021	2022	2023	2024
	PD 2020	CFP	CFP	CFP	CFP
Recettes (en milliers d'EUR)					
<i>Subvention</i>	21 195	21 600	22 051	22 492	22 942
<i>Autres recettes</i>	200	220	219	218	218
<i>Total</i>	21 395	21 820	22 270	22 710	23 160
Dépenses (en milliers d'EUR)					
<i>Titre 1</i>	13 925	14 080	14 755	14 490	14 700

Titre 2	1 600	1 640	1 550	1 750	1 820
Titre 3	5 870	6 100	5 965	6 470	6 640
Total	21 395	21 820	22 270	22 710	23 160

L'évolution des recettes et des dépenses est détaillée à l'annexe IV – Ressources humaines (effectifs).

5.2 Ressources humaines

Le tableau suivant présente l'évolution prévue des effectifs jusqu'en 2024.

Effectifs	Effectifs prévus en 2020	Effectifs prévus en 2021	Effectifs prévus en 2022	Effectifs prévus en 2023	Effectifs prévus en 2024
Total AD ¹³	51	51	51	51	51
Total AST ¹⁴	40	40	40	40	40
Total CA ¹⁵	13	13	13	13	13
END ¹⁶	1	1	1	1	1
Prestataires de services structurels ¹⁷	7 ¹⁸	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 2021-2024. Les détails des effectifs et de leur évolution figurent à l'annexe IV – Ressources humaines (effectifs).

La stabilité des effectifs témoigne du mandat inchangé de l'Agence et de la poursuite de la plupart de ses tâches. Il est important de souligner qu'entre 2013 et 2018, Eurofound a dû réduire ses postes du tableau des effectifs (AD et AST) de 10 % et que des mesures et des réorganisations importantes ont dû être mises en œuvre pour compenser la perte de personnel. Dans le même temps, Eurofound

¹³ Le total des administrateurs est constitué de fonctionnaires et d'agents temporaires.

¹⁴ Le total des assistants est constitué de fonctionnaires et d'agents temporaires.

¹⁵ Agents contractuels, en ETP.

¹⁶ Experts nationaux détachés (END).

¹⁷ 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.); 4) contribuer à la valeur ajoutée de la Commission.

¹⁸ 1 directeur de la restauration, 1 chef, 2 aides-cuisiniers, 1 technicien de surface, 2 membres du personnel de sécurité.

a dû continuer à exécuter les programmes de travail et même à renforcer la réputation et la visibilité de l'Agence.

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 de l'Agence, 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.

L'Agence 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.

Dans le contexte d'un budget gelé en termes réels pour les années à venir (seule une compensation de l'inflation est attendue), 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 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.

Une plus grande mutualisation des services utilisés par les différentes agences de l'Union ou par 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 de la mutualisation des services: sélection systématique de tâches potentielles à partager, augmentations substantielles du nombre de marchés publics partagés, donnant lieu à des économies administratives et des économies d'échelle, et suivi et compte rendu réguliers des progrès accomplis dans ce domaine. Eurofound a également conclu un accord de niveau de service avec l'Autorité européenne du travail aux fins du partage des services du comptable d'Eurofound.

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 RH de la Commission, Sysper, qui sera pleinement mis en œuvre pendant la période couverte 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 la formulation de demandes 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 l'Agence est un élément clé de la réalisation

de gains d'efficacité. La refonte des processus et des projets, sous l'impulsion du numérique, pour 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 apporteront néanmoins des gains d'efficacité nets pour l'Agence.

Enfin, les enseignements tirés du recours prolongé au travail à domicile pendant la pandémie de COVID-19, en 2020 et 2021, déboucheront sur une meilleure 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 accroître la durabilité 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: <http://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://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 978-92-897-2248-3

ISSN 2363-3182

doi:10.2806/84790