

**FR**

**FR**

**FR**



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 23 novembre 2009  
COM(2009) 639 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION**

**Messages clés du rapport *L'emploi en Europe* de 2009**

## COMMUNICATION DE LA COMMISSION

### Messages clés du rapport *L'emploi en Europe* de 2009

#### 1. INTRODUCTION

La crise sans précédent sur les marchés financiers mondiaux s'est aggravée à l'automne dernier pour déboucher sur la **plus grave récession depuis la deuxième guerre mondiale**, touchant l'économie mondiale et marquant de plus en plus profondément les marchés européens du travail. Après plusieurs années de croissance économique et de création d'emplois relativement élevées (9,7 millions d'emplois nouveaux rien qu'entre 2005 et 2008), qui avaient mené les niveaux d'emploi à des plus hauts historiques en Europe, la crise mondiale frappe à présent les entreprises, les postes de travail et les ménages, et les conséquences s'en font de plus en plus sentir sur le niveau de vie et les perspectives des Européens. L'inversion soudaine de la croissance de l'emploi place **l'action publique devant de nouveaux défis**. Avec la poussée continue du chômage, les projecteurs sont désormais braqués sur l'atténuation des répercussions sociales de la crise et la création des conditions propices à des transitions rapides vers un retour à l'emploi dès que l'activité économique redémarrera.

Agissant de manière coordonnée, l'Union européenne (UE) a pris des mesures importantes pour faire face aux conséquences de la crise. L'automne dernier, elle a adopté les mesures nécessaires pour éviter un effondrement total des marchés financiers et apporter toute une série de réponses à la crise. En décembre 2008, le Conseil européen a approuvé le *Plan européen pour la relance économique*<sup>1</sup> destiné à amortir les effets de la récession et, lors de sa réunion du printemps 2009, il a fixé comme suit les grandes priorités des politiques de l'emploi:

- préserver les emplois existants, en créer de nouveaux et stimuler la mobilité;
- développer les compétences et répondre aux besoins des marchés du travail;
- améliorer l'accès à l'emploi.

S'inspirant de ces efforts conjoints et du sommet extraordinaire pour l'emploi du 7 mai 2009, la Commission a publié en juin sa communication intitulée *Un engagement commun en faveur de l'emploi*, qui vise à renforcer la coopération sur les trois priorités non seulement entre l'Union et ses États membres, mais également entre les partenaires sociaux européens, grâce à la mobilisation autour d'**actions concrètes soutenues par tous les instruments communautaires disponibles, notamment le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation**.

La nouvelle donne économique déterminée par la crise mondiale a mis en lumière non seulement la nécessité d'une actualisation plus rapide de la surveillance et de l'analyse de l'état du marché de l'emploi – partiellement prise en compte par la Commission, qui publie désormais un rapport de suivi mensuel<sup>2</sup> –, mais aussi celle de poursuivre la recherche de solutions permettant **d'atténuer les répercussions négatives de la crise sur les marchés du travail et d'améliorer le positionnement de ces marchés de sorte qu'ils soient bien placés**

---

<sup>1</sup> COM(2008) 800.

<sup>2</sup> Ce rapport peut être consulté sur le site de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=120&langId=fr>.

**pour réagir à la reprise** quand elle se présentera et qu'ils soient prêts à faire face à d'autres crises à l'avenir.

Dans ce contexte, la présente édition – la vingt et unième déjà – du rapport annuel *L'emploi en Europe* est centrée sur deux thèmes cruciaux (parmi d'autres sans nul doute) pour le débat en cours autour des orientations de la future Stratégie européenne pour l'emploi, à savoir **la dynamique des marchés du travail européens et l'incidence du changement climatique sur la situation du marché du travail**.

L'analyse des flux sur le marché du travail acquiert une importance critique en temps de crise, car elle permet la prise de décision sur l'action publique au bon moment, surtout lorsqu'elle vise à **favoriser le retour à l'emploi et à atténuer les conséquences du chômage de longue durée**, source d'une perte permanente de bien-être couplée à la détérioration du capital humain. À cet égard, éviter l'avènement des scénarios catastrophes constitue non seulement la condition préalable au succès de toute stratégie de lutte contre la crise actuelle, mais aussi une pierre angulaire de l'édification d'une économie européenne structurellement saine et compétitive sur la scène internationale à l'avenir.

Parallèlement, il s'impose, avec une acuité grandissante, de prendre sans délai les mesures assurant une mutation vers une économie de la connaissance concurrentielle et à faibles émissions de carbone. Le **potentiel de création de nouveaux «emplois verts»<sup>3</sup> et d'écologisation des emplois existants est considérable et concerne toutes les catégories professionnelles**. Quoi qu'il en soit, la valorisation effective de ce potentiel passe par la mise en place de politiques adéquates étayées par une solide analyse des grandes évolutions sous-tendant l'adaptation aux conséquences du changement climatique, et l'atténuation de celles-ci.

## 2. GRANDES TENDANCES, CONSTATS ET CONSEQUENCES POUR L'ACTION POLITIQUE

***Les marchés du travail européens paient un lourd tribut à la crise, qui a largement effacé la croissance de l'emploi obtenue depuis 2000.***

La récession actuelle devrait frapper durement les marchés du travail européens et mener à des hausses sensibles du chômage, mais les pertes d'emplois restent relativement limitées dans certains États membres jusqu'à présent, notamment grâce au recours à la réduction du temps de travail ou au chômage partiel temporaire<sup>4</sup>.

Cependant, malgré la bonne résistance dont ont fait preuve les marchés du travail, l'Europe devrait encore **perdre plus de sept millions d'emplois en 2009-2010, et le chômage pourrait franchir le seuil des 10 % d'ici à 2010<sup>5</sup>**. En effet, le niveau de l'emploi s'ajuste à la conjoncture économique avec un certain retard, et la détérioration des conditions sur le marché du travail va donc se poursuivre quelque temps, même après le retour de l'économie sur la voie de la relance.

Voilà qui met un frein non négligeable aux progrès accomplis vers les objectifs de Lisbonne, qui devaient être atteints pour 2010. Depuis le lancement de la Stratégie de Lisbonne, une avancée considérable avait été obtenue dans le domaine de la politique de l'emploi: le taux d'emploi avait progressé globalement de près de quatre points de pourcentage pour s'établir à 65,9 % en 2008, tandis que les taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés avaient

---

<sup>3</sup> Compte tenu de tous les problèmes liés à la définition du concept d'«emploi vert» examinée en détail dans le rapport.

<sup>4</sup> Des constats similaires sont posés, notamment, dans *Labour market and wage developments in 2008*, *European Economy* 8/2009.

<sup>5</sup> Prévisions économiques de la Commission européenne, automne 2009, *European Economy* 10/2009.

également connu une hausse notable, atteignant respectivement 59,1 % et 45,6 % en 2008<sup>6</sup>. Malheureusement, la récession économique actuelle devrait largement effacer cette croissance<sup>7</sup> et écarter les taux d'emploi des objectifs qui devaient être atteints entre 2008 et 2010.

Cette crise se caractérise par ses répercussions plus graves pour certains groupes de travailleurs que pour d'autres. En particulier, les salariés disposant de contrats à durée déterminée ou temporaires ont été frappés de plein fouet par la contraction du volume d'emploi, le chômage des jeunes atteignant ces derniers mois de nouveaux sommets historiques. Ces tendances soulignent la nécessité d'intensifier les actions de lutte contre le chômage des jeunes et de réduction de la segmentation du marché du travail.

***Les marchés européens du travail font preuve d'un fort dynamisme, signe d'une amélioration structurelle...***

Les marchés du travail européens se sont caractérisés par un dynamisme considérable ces dernières années. De 2002 à 2007, le taux annuel moyen de rotation de la main-d'œuvre<sup>8</sup> s'est élevé à 22 %, ce qui indique que, **chaque année, un cinquième à un quart des travailleurs européens change de travail.**

Une telle dynamique des marchés du travail n'est pas limitée aux pays traditionnellement considérés comme «flexibles» (comme le Royaume-Uni ou le Danemark), elle concerne tous les États membres; on note toutefois des taux de rotation de la main-d'œuvre, exprimés par rapport à l'emploi total, variant de 14 % (en Grèce) et 16 % (en Suède) à 25-30 % au Royaume-Uni, en Finlande, en Espagne et au Danemark.

L'ampleur de cette rotation de la main-d'œuvre varie grandement selon les travailleurs concernés. Les flux tendent à être significativement plus élevés pour les femmes que pour les hommes (cinq points de pourcentage à l'échelle européenne), à quelques exceptions près (en Estonie, en Pologne et en Suède). Le taux de rotation des jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) se situe à 70 % du nombre total d'emplois, soit un niveau nettement supérieur à ceux observés pour la première tranche d'âge ou pour les travailleurs âgés. Parallèlement, la rotation tend à reculer à mesure que le niveau d'éducation suivie s'élève, mais avec des variations selon les États membres.

La variation globale des taux d'embauche dans l'UE s'explique bien davantage par les différences selon les secteurs concernés que selon les pays ou les effets du cycle économique, ce qui souligne l'importance de facteurs propres aux secteurs – et liés aux technologies, aux organisations et à la demande – dans la dynamique des marchés du travail.

Il est **difficile de tirer des conclusions absolues sur le taux souhaité, voire «optimal» de rotation de la main-d'œuvre.** Si des institutions du marché du travail plus rigides tendent à faire obstacle à la réaffectation de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les activités en expansion, une forte rotation de la main-d'œuvre a parfois aussi un coût en bien-être, lié à un chômage frictionnel élevé, à des coûts d'adéquation entre l'offre et la demande, à la perte de

---

<sup>6</sup> Il convient toutefois de reconnaître que cette progression allait souvent de pair avec des statuts précaires pour un grand nombre de travailleurs et la persistance d'une grande pauvreté au travail.

<sup>7</sup> Il convient toutefois de noter que les améliorations constatées depuis 2000 ont, pour la plupart, une origine structurelle, alors que la détérioration récente est, dans une certaine mesure, de nature plus cyclique.

<sup>8</sup> Le taux de rotation de la main-d'œuvre mesure le nombre de travailleurs changeant de statut professionnel ou d'emploi.

capital humain spécifique, et elle entraîne peut-être aussi des dépenses supplémentaires en prestations de chômage.

Reflète de ce constat en matière de rotation de la main-d'œuvre, le stock de chômeurs, loin d'être statique, présente de vastes mouvements d'entrées et de sorties. En moyenne, **de 2002 à 2007, près d'un tiers des chômeurs et de 10 % des inactifs ont trouvé un emploi dans l'année**. Ce taux de transition du chômage à l'emploi s'étale toutefois de 40 % ou plus au Royaume-Uni, en Espagne, au Portugal et aux Pays-Bas à 25 % ou moins en Allemagne, en Grèce, en Pologne et en Belgique. Le taux de transition entre une période d'inactivité et le retour à l'emploi varie pour sa part de 15 % ou plus en Suède, au Royaume-Uni et au Danemark à 3-4,5 % en Grèce et en Italie.

Depuis la seconde moitié des années 1990, dans l'UE, on note une croissance continue des composantes de la tendance du taux de transition, tant du chômage à l'emploi que de l'inactivité à l'emploi (ces deux transitions étant considérées comme les transitions «positives» sur le marché de l'emploi), **signe d'une amélioration structurelle fondamentale de nos marchés du travail** au cours de cette période<sup>9</sup>.

Lorsqu'on les examine par type de travailleurs, on note que le taux de transition du chômage à l'emploi observé pour les travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) se situe à moins du tiers de celui enregistré pour les travailleurs de la première tranche d'âge (de 24 à 54 ans). Par ailleurs, la probabilité d'un retour à l'emploi est significativement plus élevée pour le chômeur ou l'inactif plus qualifié (cette probabilité étant moindre pour les travailleurs moins bien formés).

#### ***... mais le chômage de longue durée reste problématique***

Si le taux de chômage de longue durée recule dans l'UE depuis la seconde moitié des années 1990, l'incidence de ce type de chômage, et sa durée même, constituent toujours un problème auquel il faut s'attaquer. En Europe, en moyenne, au cours de la période allant de 2005 à 2007, **près de 45 % de l'ensemble des périodes de chômage en cours ont duré plus d'un an**; aux États-Unis, ce chiffre tourne autour de 10 % seulement, ce qui soulève des questions tant pour des raisons d'équité que d'efficacité.

Dans l'UE, l'égalité entre les hommes et les femmes s'applique aussi à la durée du chômage, la différence – 12 mois pour les femmes contre 11,7 pour les hommes – étant minime. Par contre, la durée du chômage tend à s'accroître avec l'âge et la faiblesse du niveau de formation (12,3 mois pour les chômeurs faiblement qualifiés contre 8,1 mois pour les chômeurs qualifiés).

La récession a aussi mis en lumière plusieurs **questions relatives à la mesure la plus adéquate du chômage**, dont le fait que le recours exclusif au taux de chômage en tant qu'indicateur est insuffisant comme base de l'action politique.

Si d'autres recherches doivent venir étayer des résultats encore préliminaires, il en ressort que les statistiques habituellement utilisées pour analyser la durée du chômage, fondées sur des périodes inachevées (encore en cours au moment de l'observation), tendent à ne pas tenir compte de nombreuses périodes courtes de chômage intervenant entre deux observations, ce qui entraîne une surestimation de la durée moyenne des périodes terminées. Dans l'UE, entre 2005 et 2008, les périodes de chômage terminées ont eu une durée moyenne équivalant à la moitié de celle obtenue à partir des périodes en cours, base de la statistique officielle.

Alors qu'une mesure fondée sur les périodes terminées serait plus adéquate pour évaluer les répercussions du chômage sur le bien-être, la statistique habituelle de la durée du chômage

---

<sup>9</sup> Ce que confirme l'évolution observée pour les «mauvaises» transitions (ou les transitions nettes).

présente une série d'avantages pratiques – disponibilité rapide, transparence, disponibilité des données et facilité de calcul – justifiant le maintien de son utilisation, malgré l'éventuel biais.

En outre, l'évaluation d'une série d'aspects liés à la durée du chômage, tels que le lien entre durée et multiplicité des périodes, nécessite de recourir à des données longitudinales<sup>10</sup>. Trois aspects particuliers plaident en faveur de l'utilisation de données longitudinales pour mesurer la durée du chômage. Tout d'abord, elles rendent possible une couverture plus exhaustive des périodes plus courtes. Elles permettent ensuite le calcul d'autres indicateurs du chômage de longue durée rendant compte de façon fiable des brèves interruptions du chômage, comme la fraction de sans-emplois en chômage pendant douze mois ou plus au total sur un certain nombre d'années. Elles peuvent enfin servir à surveiller les périodes de chômage multiples, pour déboucher sur le calcul de statistiques sur la durée du chômage en fonction du nombre de périodes.

Il ressort clairement des considérations qui précèdent combien il est nécessaire de calculer plusieurs indicateurs de la durée du chômage et d'apprécier leurs mérites relatifs. Une telle démarche revêt une importance particulière lors de récessions graves, synonymes de hausses considérables de la durée du chômage susceptibles d'avoir des répercussions lourdes et durables sur l'employabilité des personnes touchées.

### ***Favoriser les transitions positives sur le marché du travail – facteur clé de réduction de la durée du chômage et de maintien de l'employabilité***

La probabilité de sortie du chômage décroît avec la durée (il y a donc «dépendance négative par rapport à la durée»)<sup>11</sup>, notamment parce que l'employabilité tend à décliner à mesure que se prolonge l'écartement du chômeur du marché du travail. Il en résulte qu'une hausse de la durée de chômage consécutive à une crise économique risque de s'ancrer durablement, **faisant d'un problème cyclique un problème structurel**. Dans ce contexte, il peut s'indiquer d'agir, notamment, en ciblant mieux les dépenses en matière de politiques actives du marché du travail (PAMT), réorientées vers les chômeurs les plus menacés par un chômage de longue durée ou vers les personnes les plus susceptibles de devenir inactives, à l'aide de techniques de profilage, par exemple<sup>12</sup>. Grâce à des programmes d'éducation et de formation pertinents, un tel investissement pourrait aider les plus vulnérables à acquérir les compétences et aptitudes critiques nécessaires à la réussite sur le marché du travail.

Une simple analyse économétrique transnationale de l'incidence de divers types de mesures sur le chômage de longue durée donne à penser qu'**une législation stricte sur la protection de l'emploi tend à accroître le chômage de longue durée, alors que les dépenses en matière de politiques du marché du travail tendent à réduire celui-ci**<sup>13</sup>.

Partant des principes de flexisécurité, il semble s'indiquer de protéger les travailleurs et de **les inciter à entreprendre les «bonnes» transitions dans le marché du travail**, plutôt que de préserver des postes de travail particuliers. Les résultats économétriques soutiennent largement cette analyse, particulièrement dans la perspective d'une réduction du chômage à long terme.

---

<sup>10</sup> Extrait des statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

<sup>11</sup> Après vérification des caractéristiques individuelles, toutefois, l'amplitude de cet effet semble plutôt limitée.

<sup>12</sup> Les personnes dont le profil est établi sont celles les plus susceptibles de devenir chômeurs de longue durée et qui bénéficient de diverses PAMT.

<sup>13</sup> Cette analyse ne permet pas de conclure à un effet significatif d'incitations liées à des systèmes de prélèvements et de prestations sur le chômage de longue durée.

## ***Les politiques permettant de faibles émissions de carbone deviendront un moteur majeur de mutation des structures de l'emploi européennes***

Les efforts accomplis par l'UE<sup>14</sup> en vue d'une transition vers une économie de la connaissance compétitive et à faibles émissions de carbone deviendront de véritables moteurs du point de vue du marché du travail. Ces moteurs auront une incidence sur la structure de l'économie: en effet, ils modifieront les méthodes de production et la sélection des biens et services produits, importés et exportés ainsi que la demande de biens et services par leur incidence sur le comportement des consommateurs, des travailleurs, des employeurs et des pouvoirs publics.

Parmi les changements structurels sous-jacents figureront la réaffectation de travailleurs et différents effets induits au-delà des secteurs économiques, des types de compétences et des régions. Globalement, toutefois, l'incidence sur le niveau général de l'emploi devrait être limitée, voire légèrement positive (à long terme du moins – et sous réserve que des politiques adéquates soient menées).

Cela se reflétera le plus clairement dans les modifications qui interviendront dans la **composition sectorielle de l'emploi**, influencée par la création de nouveaux emplois verts, l'écologisation des postes existants et la perte de certains postes actuels. En outre, des effets d'entraînement indirects se propageront par ricochet à travers l'économie et influenceront sur l'emploi à travers des effets de prix, de salaires et de revenus.

**Tous les effets sur l'emploi ne seront pas permanents**; ainsi, les intensités de main-d'œuvre dans la production des nouveaux produits et les nouveaux procédés de production déclineraient à mesure que les technologies atteignent leur maturité, et une part importante des gains d'emplois disparaîtra avec l'achèvement de la production et de l'installation des nouvelles infrastructures. En revanche, des marchés concurrentiels devraient faire en sorte que les entreprises continuent d'innover et d'investir dans de nouvelles technologies et procédés de production, contribuant ainsi à la création et au maintien de nouveaux emplois liés à la production et à l'installation des nouvelles infrastructures.

La transition vers une économie de la connaissance et à faibles émissions de carbone pourrait, dans un premier temps au moins, **favoriser l'emploi des plus qualifiés**. Au stade initial, les travailleurs très qualifiés tireront mieux leur épingle du jeu, car les transitions vers de nouvelles activités exigent l'utilisation de technologies de pointe pour lesquelles seuls les plus qualifiés disposent des qualifications nécessaires, l'introduction de nouvelles technologies «vertes» soutenant la demande de compétences correspondantes et rendant d'autres dépassées. À mesure que les nouvelles technologies se diffuseront, toutefois, les travailleurs moins qualifiés devraient, eux aussi, pouvoir occuper ces postes de travail – à condition qu'ils bénéficient d'une formation adéquate.

Les effets de la transition sur l'emploi comporteront aussi une dimension régionale, reflet de la diversité des situations de départ, que ce soit sous l'angle des conditions climatiques régionales, des caractéristiques de l'activité économique locale ou de la spécificité des marchés du travail locaux.

---

<sup>14</sup> Parmi celles-ci figurent les initiatives prises pour améliorer l'efficacité énergétique, développer des sources d'énergie renouvelable, capturer, stocker et traiter le CO<sub>2</sub> et d'autres émissions nocives, moderniser les infrastructures européennes (dont les réseaux de transport et de logistique), intégrer la responsabilité environnementale dans les modèles économiques, promouvoir une utilisation des terres et une agriculture respectueuses de l'environnement et créer des conditions propices à la recherche et à l'innovation en matière climatique.



***L'action sur les politiques de l'emploi en réaction au changement climatique: favoriser les transitions, mettre l'accent sur les compétences, assurer le dialogue social***

Face aux mutations économiques structurelles attendues, des arguments de poids plaident en faveur d'un soutien aux politiques du marché de l'emploi qui facilitent les transitions, en incitant les travailleurs et en les aidant à être réceptifs aux innovations expérimentales à travers leur évolution vers des activités moins polluantes. Il s'impose, en particulier, que **des systèmes de formation et d'éducation adéquats, tant dans l'entreprise qu'au dehors, permettent d'éviter les déficits et pénuries de compétences.** L'initiative *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux* a permis la mobilisation d'instruments communautaires afin d'anticiper les besoins en compétences sur le marché du travail et de les satisfaire. À l'appui de cette volonté, le Fonds social européen a réservé, pour la période allant de 2007 à 2013, un budget de 13,5 milliards d'euros à des mesures d'adaptabilité. Il y a lieu de compléter ces politiques par des mesures appropriées favorisant l'anticipation et la gestion d'une restructuration socialement responsable associant les principaux protagonistes. À ce sujet, il est vital de garantir les droits des travailleurs à l'information et à la consultation, conformément aux directives communautaires existantes<sup>15</sup>. Il convient également de réserver des budgets suffisants pour des dépenses sociales consacrées à des actions destinées à favoriser et à encadrer activement le processus de transition.

L'élaboration de politiques du marché du travail favorisant la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité serait facilitée si de nouvelles recherches étaient consacrées au **renforcement de la capacité de l'UE à évaluer les effets sur l'emploi d'une transition vers une économie de la connaissance et à faibles émissions de carbone.** Il y aurait également lieu de renforcer le dialogue social afin de garantir que les mutations structurelles liées au changement climatique se mettent en place d'une façon efficace et acceptable tant du point de vue économique que social.

La mauvaise conjoncture économique actuelle ne peut retarder ni dévier le processus de transition, **la réaction au changement climatique et aux autres défis environnementaux offrant une chance majeure de créer de nouveaux emplois.**

### **3. CONCLUSIONS**

La crise a eu une incidence profonde sur la croissance économique dans l'UE. Si l'effet sur le marché du travail a été limité dans un premier temps – notamment en raison du retard habituel d'au moins six mois entre le recul de la production et la chute de l'emploi, mais aussi de l'ajustement initial de la demande de travail par le recours à des modalités de travail flexibles (telles que la réduction du temps de travail) plutôt que par la réduction de l'emploi –, les répercussions négatives sont manifestes ces derniers trimestres, et il faut s'attendre à ce qu'elles se prolongent dans les mois à venir. Les politiques visant à aider la reprise économique et à atténuer les pertes d'emploi revêtent donc une importance accrue, particulièrement à moyen terme en raison du décalage dans le temps entre la relance de l'emploi et celle de l'activité économique.

**L'Europe ne doit pas seulement lutter contre la récession, elle doit aussi la transformer en une possibilité** de donner naissance à une économie plus productive et innovante, riche en compétences et plus verte; une économie aux marchés du travail ouverts et favorisant

---

<sup>15</sup> Notamment la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

l'intégration, source de davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes et les hommes. L'effort ponctuel ne saurait suffire, un processus continu et bien coordonné doit lui être préféré, avec des interventions relevant non seulement des politiques structurelles sur le marché du travail mais aussi d'autres domaines du processus de Lisbonne.

Les marchés du travail européens connaîtront une mutation profonde au sortir de la crise, et la transition vers une économie de la connaissance et à faibles émissions de carbone, les travailleurs et les entreprises doivent bénéficier des moyens et des incitations que requiert une **adaptation réussie à ces réalités fluctuantes, dans le respect de l'inclusion, de l'équité et de la justice sociale**. La flexisécurité, associée à des politiques d'inclusion active globales, reste la bonne solution pour moderniser les marchés du travail et assurer le succès de la reprise économique.

Le rapport *L'emploi en Europe 2009* est publié sur le site suivant:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>