

Bruxelles, le 26 juin 2025

FEUILLE DE ROUTE POUR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Contribution de la CPME

CONTEXTE

Dans ses orientations politiques pour la période 2024-2029, la Présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen a souligné l'importance d'assurer une transition juste pour tous et de créer des emplois de qualité dans l'ensemble de l'UE.

À cette fin, elle a chargé la vice-présidente exécutive en charge des Affaires sociales, Roxana Mînzatu, d'élaborer une **feuille de route pour des emplois de qualité**, en collaboration avec les partenaires sociaux. La Commission prévoit de publier cette communication en décembre 2025.

Dans ce contexte, la Commission européenne a souhaité auditionner les partenaires sociaux intersectoriels français le 26 juin 2025 à l'issue de laquelle ils ont été invités à transmettre une contribution écrite.

PROPOS LIMINAIRES

La CPME salue l'initiative de la Commission européenne d'ouvrir un dialogue direct avec les partenaires sociaux nationaux autour de la notion d'« emploi de qualité ». Acteur engagé du dialogue social européen par sa participation active à *SMEunited*, la CPME souhaite, via la présente contribution, partager son analyse et ses propositions au service d'une croissance durable, créatrice d'emplois et respectueuse de la compétitivité des entreprises.

A titre liminaire, il est essentiel de rappeler que l'Union européenne agit dans un cadre de compétences limitées pour ce qui a trait aux questions d'ordre social. Cette dernière ne peut légiférer ni sur les rémunérations, ni sur la formation professionnelle, domaines qui relèvent de la compétence exclusive des États membres. **La Commission européenne doit donc s'inscrire dans le respect de ce partage des compétences** en élaborant sa feuille de route pour des emplois de qualité.

Pour autant, la réflexion sur les critères de qualité d'un emploi est cruciale à l'heure où il est indispensable de concilier compétitivité des entreprises, protection sociale des salariés et croissance économique durable. **La résilience des emplois est en effet l'une des clés de la productivité et de la compétitivité des entreprises, d'autant plus dans le contexte géopolitique actuel marqué par une forte instabilité.**

A cet égard, la CPME tient à rappeler avant toute chose qu'un emploi de qualité commence par le fait d'avoir un emploi. Il serait plus que dangereux de tenter de hiérarchiser les métiers en instaurant une définition ferme d'un « emploi de qualité ». Ce discours pourrait en effet alimenter désengagement, préférence pour l'inactivité et perte de sens. La CPME rappelle que tous les métiers ont leur noblesse, leur utilité et leur exigence. Il convient donc de ne pas opposer les salariés entre eux via cette feuille de route mais au contraire de parvenir à simplifier, libérer les énergies et faire de la valeur travail un socle commun.

La Confédération salue donc l'intention de la Commission d'exclure toute tentative de définition d'un emploi de qualité dans sa feuille de route.

Au-delà de ce principe fondamental, la CPME estime que la feuille de route devrait prendre en compte les trois axes ci-dessous :

Axe 1 : Un emploi de qualité est un emploi qui correspond aux compétences du salarié comme aux besoins de l'entreprises.

- En effet, un emploi de qualité suppose d'abord une adéquation entre les compétences détenues par le salarié et les besoins productifs de l'entreprise. Pour y parvenir, la priorité doit, entre autres, être donnée au développement des savoir-faire de demain prioritairement dans les champs numérique et environnemental : ce sont les prérequis des métiers émergents, la condition d'un épanouissement personnel par le travail et le socle de la compétitivité européenne.
- L'Union des Compétences fixe un cap clair en la matière – il convient donc de veiller à une forte cohérence entre cette dernière et la future feuille de route.
- Réduire les pénuries de main-d'œuvre est la condition sine qua none d'une croissance durable. Aujourd'hui, plus de quatre entrepreneurs sur cinq peinent à recruter, en particulier dans l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, la propreté ou l'agriculture. Résorber ces tensions, c'est renforcer l'autonomie stratégique européenne tout en assurant la qualité de l'emploi.
- Enfin, l'attractivité des métiers passe par une progression salariale possible sans sacrifier la compétitivité : cela implique, pour la CPME, de s'attaquer prioritairement au coût du travail en France.

Axe 2 : Un emploi de qualité est un emploi tourné vers l'avenir

- Un emploi de qualité, c'est aussi un emploi en phase avec son époque, capable d'offrir des opportunités d'évolution, d'adaptation et d'innovation – pour les salariés comme pour les dirigeants.
- Face à l'essor de l'intelligence artificielle, la CPME appelle à faire de la formation et de la sensibilisation une priorité. Cela vaut pour tous les niveaux de l'entreprise, l'ensemble des salariés comme ses dirigeants : il s'agit de développer à la fois des compétences générales et des compétences spécifiques liées à l'IA – interprétation des résultats, compréhension de leurs limites, fonctionnement des algorithmes, traitement des données, et place de l'humain dans les processus.
- La CPME défend une approche souple et pragmatique, qui mise sur l'accompagnement plutôt que sur de nouvelles contraintes réglementaires. L'usage de l'IA en entreprise doit être encouragé dans un cadre de confiance, clair et souple.

- Enfin, cette transformation invite à une réflexion continue : les emplois de qualité de demain ne seront pas ceux d'aujourd'hui. Il nous revient de les anticiper, non de les figer.

Axe 3 – L'emploi de qualité se construit d'abord au sein de l'entreprise.

- Un emploi de qualité ne se décrète pas uniquement par la loi. Il se construit dans le dialogue, sur le terrain, entre employeurs et salariés. À ce titre, le dialogue social est bien plus efficace et adapté qu'une accumulation de nouvelles obligations, qui alourdiraient la charge administrative plus que conséquente à laquelle les entrepreneurs doivent déjà faire face.
- Le cadre juridique européen est déjà substantiel et en grande partie en évolution. A titre d'exemple, la CPME a travaillé ou devra travailler dans les prochains mois sur :
 - Union des compétences,
 - Plan d'action contre les pénuries de main-d'œuvre,
 - Cadre 2021-2027 en matière de santé et sécurité au travail,
 - Révision du plan d'action relatif au Pilier européen des droits sociaux.
- Dans un contexte où la simplification est une priorité affichée par la Commission européenne, la CPME – aux côtés de SMEunited – restera vigilante à ce qu'aucune charge superflue ne vienne alourdir l'activité des entreprises.
- Au regard du parallélisme des deux processus, il faudra enfin veiller à ce que cette feuille de route respecte le nouveau programme de travail des partenaires sociaux européens, en cours de définition.
- La CPME appelle enfin à ce que les **recommandations du Semestre européen**, élaborées en concertation avec les partenaires sociaux nationaux, soient **pleinement mises en œuvre**, dans une logique de **convergence équilibrée**, au service **des travailleurs comme des employeurs**.

À PROPOS DE LA CPME :



8, Terrasse Bellini
92806 Puteaux Cedex
www.cpme.fr

Première organisation patronale française en nombre d'employeurs, la CPME regroupe 243 709 entreprises employant près de 5,5 millions de salariés*.

Forte d'un réseau de 112 unions territoriales à travers tous les départements et régions y compris l'Outre-mer, elle représente tous les secteurs de l'économie qu'elle regroupe via ses 122 fédérations adhérentes.

Partenaire social, la Confédération défend les intérêts des PME en France et en Europe. Dotée d'un Bureau de représentation à Bruxelles, elle est membre de la fédération européenne SMEunited.

**Source : ministère du Travail, mesure de la représentativité patronale interprofessionnelle, 2025*