



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 21.1.2004
COM(2004) 24 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL**

Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2003/2004

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE GÉNÉRALE	4
INTRODUCTION	10
1. CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE	11
1.1 LA CROISSANCE DE L'EMPLOI AU POINT MORT	11
1.2 LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI À MOYEN TERME RESTE VALABLE	12
2. ÉVALUATION GLOBALE DES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS L'UNION EUROPÉENNE	13
2.1 PLEIN EMPLOI: L'UNION EUROPÉENNE RISQUE DE NE PAS ATTEINDRE LES TAUX D'EMPLOI VISÉS	13
2.2 QUALITÉ ET PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL: PROGRÈS INÉGAUX SELON LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS	15
2.3 COHÉSION ET INCLUSION SOCIALES: UNE ATTENTION PLUS GRANDE ACCORDÉE AUX MARCHÉS DU TRAVAIL FONDÉS SUR L'INCLUSION	17
3. MISE EN ŒUVRE DE LIGNES DIRECTRICES SPÉCIFIQUES: ÉVALUATION DES RÉSULTATS OBTENUS ET DES POLITIQUES	19
3.1 MESURES ACTIVES ET PRÉVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS	19
3.2 CRÉATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE	21
3.3 FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITÉ D'ADAPTATION ET LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	24
3.4 PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	26
3.5 AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF	29
3.6 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	31
3.7 PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET	34
3.8 RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT GRÂCE À DES INCITATIONS	36
3.9 TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ EN EMPLOI RÉGULIER	38
3.10 S'ATTAQUER AUX DISPARITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI	39
4. BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI	41

5.	ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DES POLITIQUES DES ÉTATS MEMBRES	43
6.	CONCLUSIONS : POURSUIVRE LE RENFORCEMENT DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI EN TENANT PLEINEMENT COMPTE DU RAPPORT DE LA TASK-FORCE EUROPEENNE SUR L'EMPLOI DIRIGEE PAR WIM KOK.....	71
	Annexe 1: Indicateurs clés et indicateurs contextuels°	73
	Annexe 2: Progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs.....	94

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Le présent rapport conjoint sur l'emploi (RCE) comporte une première évaluation des progrès accomplis par les États membres dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie pour l'emploi adoptée pour la période 2003-2006, dont les trois principaux objectifs sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et le renforcement de la cohésion et de l'inclusion sociales.

Ce rapport paraît au moment où les objectifs de la stratégie de Lisbonne sont sérieusement remis en question par la situation du marché du travail. L'Europe a continué à ressentir les effets du ralentissement de l'économie pendant la plus grande partie de 2002 et 2003. *La croissance de l'emploi s'est interrompue au début de 2003* et ne devrait augmenter que lentement en 2004 et 2005. Le chômage a *augmenté progressivement* pour atteindre 8,1 % en 2003. Les politiques de l'emploi et les réformes structurelles entreprises ces dernières années ont amélioré la capacité du marché européen de l'emploi à résister aux chocs. Cependant, à moins que l'économie ne reprenne, on prévoit un risque de stagnation de l'emploi et d'augmentation du chômage et de l'inactivité.

La progression vers l'objectif de Lisbonne pour 2010, à savoir un taux d'emploi global de 70 %, s'est interrompue et, avec un taux actuel de 64,3 %, *il est désormais clair que l'Union européenne n'atteindra pas l'objectif intermédiaire: parvenir en 2005 à un taux d'emploi de 67 %. Le taux d'emploi des femmes a augmenté en 2002 (55,6 %) et reste en mesure d'atteindre l'objectif intermédiaire de Stockholm pour 2005 (57 %).* Les progrès réalisés pour atteindre l'objectif de 2010 dépendront fortement de l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés. *Bien que ce taux ait dépassé de justesse les 40 % en 2002, l'objectif fixé pour 2010 (50 %) est encore très éloigné.*

Face au ralentissement de l'économie, le Conseil européen du printemps 2003, reflétant l'authentique volonté des chefs d'État et de gouvernement d'intensifier la dynamique des réformes structurelles, a invité la Commission à établir une *Task-force européenne pour l'emploi*, présidée par l'ancien premier ministre des Pays-Bas, Wim Kok, afin de faire rapport à la Commission sur les réformes concrètes susceptibles d'avoir l'impact le plus direct et le plus immédiat sur la mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi. Le Conseil européen de décembre 2003 à Bruxelles a invité la Commission et le Conseil à tenir compte du rapport de la task-force lors de l'élaboration du rapport conjoint sur l'emploi.

La task-force sur l'emploi a souligné la nécessité de soutenir à la fois la croissance de l'emploi et la croissance de la productivité et a proposé quatre conditions clés du succès: améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises; attirer davantage de personnes sur le marché du travail; investir davantage et plus efficacement dans le capital humain; assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance. La task-force énumère des actions prioritaires d'intérêt général pour les États membres dans chacun de ces domaines et adresse également à chacun des quinze États membres actuels et des dix nouveaux États membres des messages spécifiques sur les réformes nécessaires. La Commission et le Conseil partagent les analyses, évaluations et messages politiques présentés dans le rapport de la task-force, qui sont pleinement cohérents avec la stratégie européenne pour l'emploi, et ont été fidèlement intégrés dans le présent rapport conjoint sur l'emploi.

Les trois objectifs globaux

Dans leur réaction à l'objectif de plein emploi, certains États membres ont affiché un *engagement plus global par la fixation d'objectifs nationaux*, soit sous la forme d'objectifs en

termes de taux d'emploi, soit sous la forme d'un objectif de création d'emplois. Certains de ces objectifs s'avèrent plus ambitieux que par le passé. La fixation d'objectifs doit être soutenue par une mise en œuvre rigoureuse des réformes. Les plans d'action nationaux (PAN) montrent que la réforme du marché de l'emploi s'est poursuivie voire intensifiée dans certains cas, notamment en ce qui concerne les réformes visant à augmenter la participation et l'offre de main-d'œuvre. En revanche, les réformes visant à rendre l'environnement plus favorable à la création d'emplois sont moins structurées.

L'Union européenne a également connu un déclin préoccupant de la croissance de la productivité du travail au cours de la dernière décennie. A contrario, les États-Unis ont pu combiner de bonnes performances en matière d'emploi avec une accélération de la productivité du travail. La plupart des PAN considèrent la *productivité* comme un objectif en soi, alors qu'ils s'attardent moins sur le lien avec l'amélioration de la qualité de l'emploi. Les performances récentes en termes de *qualité de l'emploi* sont toutefois *encourageantes*¹. S'il reste des progrès à accomplir, on observe des améliorations importantes en termes d'éducation et de compétences, de disparités entre les hommes et les femmes (sauf en matière de salaires) et de sécurité au travail.

Les PAN démontrent que l'emploi joue un rôle vital en favorisant *la cohésion et l'inclusion sociales*. Certains États membres adoptent une approche fondée sur "l'attrait financier du travail", systématiquement favorable à la sécurité sociale et aux réformes fiscales. D'autres préconisent des mesures personnalisées visant certains groupes. De nombreux États membres soulignent la nécessité d'appliquer une approche multidimensionnelle qui ne se cantonne pas à la politique du marché de l'emploi, pour lutter contre les disparités régionales et sociales.

Les lignes directrices spécifiques

Prévention et activation

Les politiques préventives et actives du marché du travail sont essentielles pour exploiter le potentiel de la main-d'œuvre, plus encore en période de ralentissement économique. Conformément à l'approche renforcée des nouvelles lignes directrices, on observe que chaque personne sans emploi bénéficie davantage de *services individuels de recherche d'emploi et d'orientation* à un stade précoce de la période de chômage et que des efforts continuent d'être déployés pour assurer à chaque personne sans emploi un *nouveau départ* sur mesure, avant qu'elle n'atteigne six ou douze mois de chômage selon qu'il s'agit d'un jeune ou d'un adulte. Toutefois, l'inclusion des personnes inactives, singulièrement des femmes, suscite nettement moins d'attention. Les États membres s'engagent à *moderniser les services publics de l'emploi* en se dirigeant vers une coopération avec le secteur privé. Seule une minorité d'États membres fournit des données sur *l'efficacité des mesures d'activation*. Il serait bon que les États membres fournissent des *indicateurs comparables en matière d'activation et de prévention* afin de permettre une évaluation des progrès accomplis.

Esprit d'entreprise

Il convient d'exploiter davantage le potentiel de création d'emplois de l'Union en améliorant l'environnement des entreprises et en favorisant leur capacité d'innovation. La plupart des États membres facilitent la création de "jeunes pousses" (start-ups), réduisent les charges

¹ "Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis", communication de la Commission européenne COM(2003) 728.

administratives et étendent les services de soutien aux entreprises. Plusieurs États membres ont mis sur pied des task-forces chargées d'étudier *la simplification et l'amélioration de la réglementation*, dont le droit des faillites. L'accès des start-ups et des PME existantes au financement fait l'objet d'une attention croissante mais demeure un goulet d'étranglement. *Pour faire de l'activité entrepreneuriale une option de carrière pour tous*, de nombreux États membres proposent une formation à la gestion à tous les niveaux d'éducation et certains offrent un large éventail d'actions ciblées à l'intention des groupes sous-représentés. La stimulation de l'innovation et de la R&D et une diffusion plus efficace de ses résultats dans l'ensemble de l'économie constituent toujours un défi.

Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation

Il est nécessaire que les États membres, les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs renforcent leur capacité à anticiper, à induire et à absorber les changements. Outre les actions préconisées par d'autres lignes directrices spécifiques à prendre en compte, la nécessité d'établir un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail jouit d'une reconnaissance croissante. Des contrats attrayants doivent être proposés pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et prévenir l'apparition d'un marché du travail à deux vitesses. Il existe clairement une tendance au *renforcement de la flexibilité à travers la modification des modèles de temps de travail et de l'environnement de travail*. Certains États membres commencent à mettre l'accent sur *l'introduction de la flexibilité dans les contrats "classiques", l'amélioration des conditions de travail et la réduction du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles*. Les actions visant à promouvoir la *mobilité géographique* restent trop timides et ont tendance à s'inscrire dans le contexte de la réduction des disparités régionales. La *gestion des restructurations* ne bénéficie pas d'une attention suffisante.

Développer le capital humain

L'Europe doit investir davantage et plus efficacement dans le capital humain. *L'Union doit intensifier ses efforts si elle souhaite atteindre l'objectif de 2010 consistant à ce que 85 % des jeunes de 22 ans parviennent au terme du second cycle de l'enseignement secondaire et que 12,5 % de la population adulte participe à l'éducation et à la formation*. Plusieurs États membres tendent à réformer les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, afin de mettre en place un *système davantage entraîné par la demande* et à mieux *adapter l'offre aux besoins de chacun*. Seuls quelques États membres font montre d'un engagement à mettre en œuvre un investissement accru et plus efficace dans le capital humain. Les stratégies visant à renforcer l'investissement privé, qu'il soit de la personne ou de l'entreprise, restent trop peu détaillées. Les réformes destinées à encourager l'investissement des *individus* consistent principalement en des *incitants financiers*. De nombreuses initiatives sont ciblées sur *la reconnaissance et la certification de l'apprentissage non formel ou réalisé sur le lieu de travail* dans le but de reconnaître les qualifications existantes. Les *partenaires sociaux* interviennent de manière croissante dans la conception et la mise en œuvre de la formation, en ayant de plus en plus souvent recours à des conventions collectives. La répartition des coûts doit être plus efficace et transparente.

Augmenter l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif

Pour augmenter l'emploi et la croissance économique à moyen et long terme, il est indispensable d'augmenter l'offre de main-d'œuvre. Pour atteindre le taux d'emploi visé de 70 %, il sera indispensable d'augmenter sensiblement le taux d'emploi des travailleurs âgés et de relever l'âge moyen de sortie du marché du travail. Un nombre croissant d'États membres

mettent en œuvre des stratégies nationales concernant le vieillissement, en appliquant une série de mesures centrées sur la réforme des régimes de prestations, l'amélioration de la capacité de travail par un meilleur accès à la formation et de meilleures conditions de travail. Les réformes des retraites suscitent un intérêt particulièrement vif; elles comportent des relèvements de l'âge normal de départ à la retraite et des mesures visant à décourager les retraites anticipées. Cependant, la mauvaise gestion des restructurations économiques, les régimes de retraite anticipée volontaire et les facteurs dissuasifs présents dans les régimes de retraite obligatoire empêchent une remontée importante des taux d'emploi des travailleurs âgés. Il est indispensable que les États membres élaborent des *stratégies globales visant à accroître la participation au marché du travail*. *L'accroissement de la participation des femmes* constitue un élément essentiel du défi lié au vieillissement et les États membres ne peuvent tabler sur les seuls effets de cohorte pour atteindre les objectifs. L'immigration est considérée comme une source importante de main-d'œuvre supplémentaire pour des métiers ou secteurs connaissant des difficultés de recrutement.

Égalité entre les femmes et les hommes

L'exploitation du potentiel représenté par l'activité professionnelle des femmes est une question tant d'égalité des sexes que d'efficacité de l'économie. Nombre d'États membres entendent augmenter la participation des femmes et réduire les écarts en matière d'emploi et de chômage grâce, avant tout, à des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée. Cependant, les facteurs qui sous-tendent les disparités entre les sexes dans les domaines de l'emploi, du chômage et des rémunérations (par exemple la ségrégation entre les hommes et les femmes, la fiscalité et les salaires) ne sont pas suffisamment pris en compte. Un grand nombre d'États membres présentent un éventail de mesures censées avoir un impact positif sur la réduction de *l'écart de rémunération entre hommes et femmes*, mais la plupart des actions menées sont fragmentaires, surtout dans les pays accusant les écarts les plus importants. De nombreuses actions demeurent volontaires, sans s'accompagner d'une évaluation d'impact. La garde des enfants constitue une priorité politique dans la plupart des États membres, mais les approches adoptées varient dans leur ciblage ou dans leur ambition, tandis que la qualité et l'accessibilité financière font l'objet d'une attention insuffisante. *L'intégration de la dimension hommes-femmes* reste peu systématique, les effets des systèmes en place et des nouvelles politiques proposées sur les hommes et les femmes ne faisant l'objet d'aucune évaluation.

L'intégration des personnes défavorisées

Une meilleure intégration des *personnes confrontées à des difficultés particulières* sur le marché du travail permettra d'augmenter l'offre de main-d'œuvre et de renforcer la cohésion sociale. La plupart des États membres présentent des politiques visant à réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'école et à améliorer la situation des *personnes handicapées, des migrants et des minorités ethniques* sur le marché du travail. D'importantes disparités subsistent toutefois et il est nécessaire d'intensifier les efforts pour couvrir les personnes défavorisées, telles les personnes peu qualifiées, les bénéficiaires de prestations sociales ou les parents isolés. Les employeurs devraient contribuer davantage à la réalisation de l'objectif consistant en une participation accrue des personnes défavorisées.

Rendre le travail financièrement attrayant

Pour accroître la participation au marché du travail et promouvoir des marchés du travail favorisant l'intégration, il est essentiel de réduire les trappes à chômage, à pauvreté et à inactivité qui subsistent. Un nombre croissant d'États membres mettent en œuvre des réformes

visant à *rendre le travail rémunérateur* en agissant sur l'incidence combinée de la fiscalité et des prestations sociales. Les réformes se concentrent en grande partie sur la *réduction des impôts* et sur les prestations complémentaires au bénéfice des travailleurs, qu'ont introduites ou que prévoient d'introduire un nombre croissant d'États membres. Certains États membres ont durci les *conditions donnant droit aux prestations ou relatives à leur durée*, mais les réformes des systèmes d'indemnisation ne sont pas suffisamment profondes. Plusieurs États membres doivent éliminer les facteurs qui dissuadent les inactifs de prendre un emploi faiblement rémunéré, notamment en s'attaquant à la situation des inactifs et en envisageant des moyens non financiers (dont les aspects liés à la qualité de l'emploi) d'inciter les personnes à accepter du travail. Il est nécessaire de mettre en œuvre des réformes supplémentaires des prestations sociales, de la fiscalité et des retraites pour inciter les travailleurs âgés à prolonger leur vie professionnelle, surtout dans les États membres connaissant des taux d'emploi faibles pour les personnes âgées. Les États membres doivent poursuivre leurs efforts en vue de réduire les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les moins qualifiés et les bas salaires.

Transformation du travail non déclaré

Le travail non déclaré suscite une concurrence déloyale entre les entreprises et va à l'encontre de l'intégration durable des travailleurs concernés sur le marché du travail. Les PAN confirment l'engagement croissant des États membres à s'attaquer au travail non déclaré via une approche plus intégrée, associant la simplification de l'environnement des entreprises, des réformes des systèmes socio-fiscaux, une meilleure application du droit et la mise en œuvre de sanctions. Il reste encore à mieux comprendre la nature et l'ampleur du problème. Les États membres font état de diverses mesures en matière de simplification des procédures administratives et d'enregistrement des nouvelles embauches et des cotisations de sécurité sociale ainsi que d'une meilleure coordination entre autorités compétentes. Par ailleurs, plusieurs États membres indiquent qu'ils ont pris, dans le but de renforcer l'attrait du travail, des *mesures à caractère fiscal visant à prévenir le travail non déclaré et à rendre le travail rémunérateur*. Un grand nombre d'États membres prennent des mesures destinées aux travailleurs étrangers ou aux immigrants illégaux. Ces mesures consistent à améliorer l'information relative aux droits liés au marché du travail et à renforcer le contrôle des conditions de travail.

S'attaquer aux disparités régionales

Les disparités en matière d'emploi et de chômage entre les régions restent importantes et s'accroîtront après l'élargissement. La recherche confirme l'existence d'une corrélation étroite entre l'investissement dans le capital humain et les résultats économiques aux niveaux national et régional, ce qui fait de cet investissement un outil important de la politique de cohésion régionale. Le rôle du Fonds social européen est d'une importance cruciale à cet égard.

Bonne gouvernance et partenariat en matière de mise en œuvre des lignes directrices

La réussite des politiques de l'emploi dépend de la qualité de leur mise en œuvre. Les PAN 2003 sont généralement des documents de référence bien conçus mais ne constituent que rarement l'instrument central de discussion et de définition des priorités nationales dans le domaine de l'emploi. Il conviendrait en particulier d'intensifier *l'implication des organes parlementaires*. Les *partenaires sociaux* et les *autorités régionales et locales* sont perçus comme des partenaires essentiels pour les gouvernements nationaux mais leur participation aux PAN pourrait être améliorée.

Les États membres tentent de plus en plus souvent d'exposer leurs priorités budgétaires dans les PAN, mais les informations restent inégales. Les informations relatives à la mise en œuvre des PAN et aux services de mise en œuvre portent principalement sur les SPE, alors que d'autres services de mise en œuvre, comme l'éducation et la formation ou les services sociaux, sont rarement abordés.

Il est nécessaire d'améliorer la gouvernance des politiques de l'emploi aux niveaux national et communautaire. Au niveau national, cela implique de créer des partenariats de réforme, de définir des politiques de l'emploi ambitieuses dont les objectifs correspondent à ceux fixés au niveau communautaire et d'utiliser plus efficacement les PAN comme documents centraux de planification et de suivi rassemblant les différents éléments de la réforme. Au niveau communautaire, cela implique de renforcer le rôle des recommandations spécifiques adressées à chaque État membre, de cibler davantage les fonds communautaires pour répondre à l'agenda de Lisbonne, d'encourager un engagement fort de la part des partenaires sociaux européens et de renforcer la diffusion et l'apprentissage systématique et ouvert par l'échange d'expériences.

INTRODUCTION

Le présent rapport conjoint sur l'emploi (RCE) comporte une première description de la situation de l'emploi ainsi qu'une évaluation des progrès accomplis par les États membres dans la mise en œuvre des nouvelles lignes directrices pour l'emploi adoptées pour la période 2003-2006, dont les trois principaux objectifs sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et le renforcement de la cohésion et de l'inclusion sociales. Le rapport conjoint contient à la fois une analyse des progrès effectués dans l'ensemble de l'Union européenne au titre des principaux objectifs et lignes directrices fixés, ainsi qu'un bref tour d'horizon pays par pays. L'analyse se fonde sur des indicateurs clés et des indicateurs contextuels, fixés par le comité de l'emploi, qui figurent dans les annexes.

Le titre VIII du traité établissant la Communauté européenne expose les principes et procédures d'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi. L'article 128 définit les étapes spécifiques de la formulation d'une telle stratégie. Celle-ci prévoit, sur une base annuelle, des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, chacun de ceux-ci communiquant au Conseil et à la Commission un plan d'action national annuel sur les principales mesures prises pour mettre en œuvre sa politique de l'emploi à la lumière des lignes directrices. L'examen des plans d'action nationaux débouche sur la présentation au Conseil d'un rapport conjoint sur l'emploi du Conseil et de la Commission relatif à la situation de l'emploi dans l'Union européenne et à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Sur la base de ce rapport, le Conseil européen adopte chaque année des conclusions qui, à leur tour, peuvent donner lieu à une reformulation des lignes directrices. En outre, sur avis de la Commission, le Conseil adresse des recommandations appropriées aux États membres.

La stratégie européenne pour l'emploi, qui a été élaborée conformément au cadre institutionnel susmentionné, contribue largement à l'agenda politique communautaire plus global, défini au sommet de Lisbonne et aux Conseils européens suivants. En vue de la rationalisation du cycle de coordination politique décidée en 2002, les principaux domaines contribuant à l'agenda de Lisbonne, le présent rapport conjoint sur l'emploi, le rapport de mise en œuvre des grandes orientations de politique économique et le rapport de mise en œuvre de la stratégie du marché intérieur sont présentés dans le cadre du "paquet mise en œuvre", destiné à synchroniser et à renforcer la coordination et la cohérence politiques.

Si les plans d'action nationaux pour l'emploi soumis à l'automne 2003 par chaque État membre constituent la principale contribution au présent rapport, une autre contribution importante est le rapport² de la task-force sur l'emploi, qui a été présenté à la Commission européenne le 26/11/2003. Cette task-force a été constituée à la demande du Conseil européen du printemps 2003 et est présidée par M. Wim Kok, ancien premier ministre néerlandais.

Dans son dernier chapitre, le présent rapport conjoint présente les messages clés du rapport de la task-force pour le Conseil européen du printemps 2004.

² "L'emploi, l'emploi, l'emploi - Créer plus d'emplois en Europe", rapport de la task-force sur l'emploi présidé par Wim Kok.

1. CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE

Le présent rapport conjoint sur l'emploi paraît au moment où un optimisme prudent est de mise quant au rétablissement des marchés de l'emploi de l'Union européenne. Les politiques de l'emploi et les réformes structurelles entreprises ces dernières années ont amélioré la capacité du marché européen de l'emploi à résister aux chocs, comme l'a démontré la résistance relative de l'emploi ces derniers temps. Nous sommes aujourd'hui davantage en mesure de garantir la reprise de la croissance et un taux d'emploi élevé, même si nous ne devons pas oublier que l'accumulation du travail et le décalage des effets du cycle économique sur l'emploi retarderont l'augmentation de ce dernier. La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi constitue une réponse intégrée et cohérente aux défis de l'Union européenne en matière d'emploi. Le présent rapport passe en revue les engagements pris par les États membres dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi et souligne les domaines où il est le plus urgent de progresser et d'obtenir des résultats. Agir maintenant contribuera à soutenir la reprise de l'économie et de l'emploi.

1.1 LA CROISSANCE DE L'EMPLOI AU POINT MORT

Après avoir bien résisté dans un premier temps, le marché européen de l'emploi a commencé à ressentir davantage les effets du ralentissement économique.

L'évolution du marché du travail depuis le début du dernier ralentissement économique indique que l'emploi dans l'Union européenne résiste mieux qu'auparavant aux périodes de faible activité économique. En effet, la réaction, en termes d'emploi, au récent ralentissement est à ce jour beaucoup plus modérée qu'au cours du précédent ralentissement des années 90. Ceci démontre que la dynamique de création et de suppression d'emplois diffère de celle qui prévalait au début des années 90, l'agriculture et l'industrie ayant à ce jour perdu moins d'emplois, tandis que le secteur des services en a créé beaucoup plus.

La résistance actuelle est principalement due à la mutation du marché européen de l'emploi intervenue durant la seconde moitié des années 90, qui a modifié les mécanismes liant emploi et participation au cycle économique. Au total, la participation accrue des femmes et des jeunes, l'augmentation du niveau de compétence de la population en âge de travailler et la plus grande disponibilité de nouveaux types de contrats ont facilité l'émergence d'un modèle de croissance à forte intensité d'emploi, lui-même soutenu par une politique salariale plus favorable à l'emploi de la part des partenaires sociaux et par la diminution des coûts non salariaux.

Avec une augmentation du PIB inférieure à 1 %, l'Europe a continué à ressentir les effets du ralentissement de l'économie pendant la plus grande partie de 2002 et 2003. Après plusieurs années de création soutenue d'emplois, *la croissance de l'emploi s'est interrompue au début de 2003*. La tendance à la baisse du chômage s'est inversée à la mi-2001. Le chiffre du chômage a *augmenté progressivement* pour passer de 7,3 %, son niveau le plus bas, en 2001, à 8 % en 2003. En 2004 et 2005, l'emploi ne devrait augmenter que lentement.

Pour 2004, on prévoit un risque de stagnation de l'emploi voire d'augmentation du chômage, à moins que l'économie ne reprenne et que de nouvelles réformes du marché du travail ne soient entreprises. Même si la reprise économique est modeste, la croissance de l'emploi pourrait être limitée car on peut supposer que les entreprises ont accumulé du travail au cours du dernier ralentissement. La croissance de l'offre de main-d'œuvre est essentielle pour atteindre

les objectifs de Lisbonne, mais avec une main-d'œuvre qui devrait dépasser la croissance de l'emploi, il se peut que le chômage continue d'augmenter dans un avenir proche.

1.2 LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI À MOYEN TERME RESTE VALABLE

Les performances de l'emploi constituent une composante clé de l'objectif de Lisbonne fixé en 2000, à savoir faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Elles dépendent étroitement de grandes réformes, notamment dans le domaine des pensions, de l'éducation, de la recherche et de l'inclusion sociale ainsi que dans les marchés des produits, des services et du travail.

La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a été conçue pour soutenir les objectifs de Lisbonne. Les nouvelles lignes directrices visent les trois objectifs généraux et complémentaires que sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, ainsi que l'inclusion et la cohésion sociales. Dix domaines d'action spécifiques ont été définis afin de contribuer à la réalisation de ces objectifs. Les lignes directrices concernent également les actions destinées à améliorer la gouvernance des politiques de l'emploi.

Face au ralentissement de l'économie et à l'incertitude prolongée quant au moment et à l'ampleur de la reprise, le Conseil européen du printemps 2003, reflétant l'authentique volonté des chefs d'État et de gouvernement de maintenir et d'intensifier la dynamique des réformes structurelles, a invité la Commission à établir une *Task-force européenne pour l'emploi, présidée par Wim Kok, ancien premier ministre néerlandais*, afin de recenser les réformes concrètes susceptibles d'avoir l'impact le plus direct et le plus immédiat sur la mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi par les États membres.

Reconnaissant les améliorations structurelles obtenues dans plusieurs États membres et l'augmentation de l'emploi du milieu des années 90 à 2002 dans l'Union européenne, la task-force prévient du risque que l'Union européenne ne réalise pas son objectif ambitieux fixé à Lisbonne en 2000. Si les États membres n'intensifient pas leurs efforts, il est de plus en plus probable que l'objectif global pour 2010 et les objectifs en matière d'emploi ne seront pas atteints.

En réagissant au ralentissement, l'Europe ne doit pas perdre de vue les défis plus généraux qu'elle devra relever à plus long terme. La mondialisation et l'intégration économique ont une influence croissante sur les conditions de vie et de travail des Européens. Elles exigent une réaction rapide et une gestion du changement. Le vieillissement rapide de la population remet en question la capacité de l'Europe à rester compétitive et à connaître une croissance de l'emploi et de l'économie dans le futur.

Plutôt que de s'engager dans un processus de nouvelle modification des lignes directrices européennes, la task-force considère que c'est le renforcement de la surveillance des réformes entreprises par les États membres qui doit faire l'objet de toute l'attention au niveau communautaire. Le présent rapport examine la réponse donnée par les États membres à l'ensemble des lignes directrices pour l'emploi en tenant compte des évaluations et des propositions de la task-force sur l'emploi.

La task-force sur l'emploi exhorte les États membres à prendre les mesures décisives maintenant, de manière à augmenter la confiance et à soutenir la croissance économique. Outre la nécessité de créer davantage d'emplois à court terme, elle souligne que les politiques

de l'emploi doivent améliorer tant l'emploi que la productivité, qui sont les moteurs du potentiel de croissance économique de l'Europe et les principaux composants de la stratégie de Lisbonne.

La task-force sur l'emploi a recensé quatre exigences clés pour stimuler l'emploi et la productivité:

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;
- attirer davantage de personnes sur le marché du travail;
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain;
- assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.

La task-force sur l'emploi cite des actions prioritaires d'intérêt général pour les États membres dans chacun de ces domaines. Elle adresse également à chacun des quinze États membres actuels et des dix nouveaux États membres, des messages spécifiques sur les réformes nécessaires.

La nouvelle stratégie a en outre été conçue pour soutenir l'emploi et les réformes du marché du travail dans les dix nouveaux États membres qui doivent rejoindre l'Union européenne en 2004. Confrontés à d'importantes restructurations politiques, économiques et institutionnelles, les nouveaux États membres ont lancé de grandes réformes du marché du travail au cours de la dernière décennie afin de se convertir à l'économie de marché et de se préparer à l'adhésion. En partenariat étroit avec la Commission européenne, ils ont élaboré des évaluations conjointes de leurs défis respectifs en matière d'emploi et de marché du travail ainsi qu'un processus de production de rapports réguliers³. Ils prendront pleinement part à la stratégie européenne pour l'emploi coordonnée dès le 1^{er} mai 2004.

2. ÉVALUATION GLOBALE DES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS L'UNION EUROPÉENNE

Les plans d'action nationaux 2003, élaborés en réponse aux nouvelles lignes directrices, présentent une approche politique en matière d'emploi généralement bien équilibrée entre les trois objectifs globaux de la SEE, bien que dans un certain nombre de cas, les objectifs de qualité-productivité et/ou d'inclusion ne soient pas sur le même pied que l'objectif de plein emploi⁴. Les progrès effectués en vue de ces objectifs sont analysés ci-dessous.

2.1 PLEIN EMPLOI: L'UNION EUROPÉENNE RISQUE DE NE PAS ATTEINDRE LES TAUX D'EMPLOI VISÉS

La progression vers l'objectif de Lisbonne consistant en un taux d'emploi global de 70% pour l'Union européenne s'est interrompue et il est désormais clair que l'Union européenne

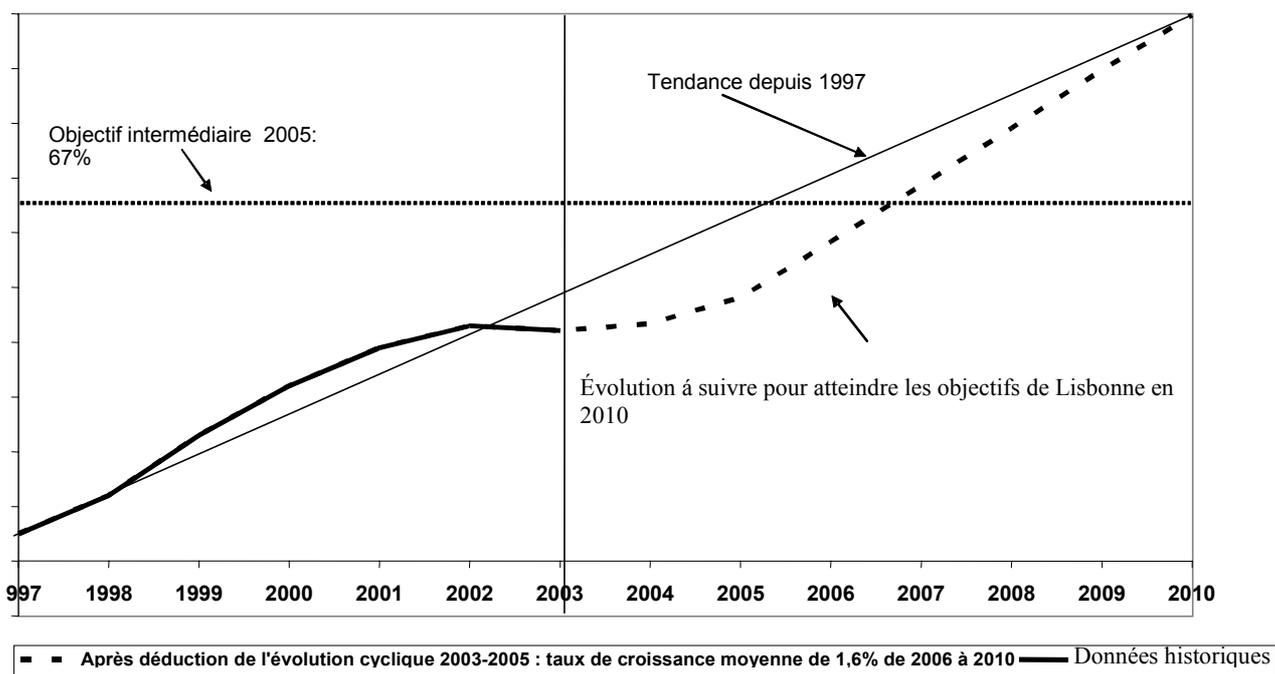
³ "État d'avancement de la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe (JAP) concernant les politiques de l'emploi dans les pays adhérents" COM(2003) 663.

⁴ La qualité ne figure pas explicitement dans les plans d'action nationaux 2003 de l'Allemagne (uniquement à titre de "mesures d'accompagnement"), de l'Italie, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. L'inclusion sociale n'apparaît pas clairement dans les plans de l'Allemagne, de l'Autriche et de l'Italie. Cela ne préjuge toutefois pas de l'importance accordée à ces objectifs dans les plans d'action nationaux concernés.

n'atteindra pas l'objectif intermédiaire en matière d'emploi fixé pour 2005 (67 % comme convenu à Stockholm). En 2003, le taux d'emploi global a stagné à son niveau de 2002 (64,3 %). Même en cas de reprise économique, le taux d'emploi ne pourrait atteindre que 65 % en 2005. Certains États membres aux taux d'emploi très faibles (Grèce, Espagne et Italie) sont parvenus à combler une partie de leur retard, avec une croissance de l'emploi qui s'est poursuivie en 2002 et 2003. Il n'empêche, seuls quatre États membres atteignent le seuil des 70 % (Danemark, Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni) et la Finlande, le Portugal et l'Autriche n'en sont pas éloignés.

Le ralentissement prolongé implique une croissance nulle ou très modérée de l'emploi pendant trois années (2002-2004) et peu ou pas d'augmentation du taux d'emploi au cours de cette période. Par conséquent, comme l'illustre le graphique ci-dessous, l'Union européenne n'atteindra pas les objectifs intermédiaires de 2005 en matière d'emploi et une forte accélération de la croissance de l'emploi sera nécessaire ces prochaines années. Pour atteindre l'objectif des 70 % fixé à Lisbonne, l'emploi devrait présenter une croissance moyenne de 1,6 % de 2004 à 2010. Il s'agirait d'une rupture de tendance par rapport aux performances actuelles. Cette croissance n'est toutefois pas hors de portée si on la compare aux performances de la période 1997-2000. Cela impliquerait une augmentation de 15 millions d'emplois pour l'UE 15. Cette augmentation devrait être proche de 22 millions d'emplois si l'objectif concernait l'UE 25.

Graphique 1 Cheminement vers les objectifs de Lisbonne en matière de taux d'emploi: 1997-2010



Source: Services de la Commission. Enquête européenne sur les forces de travail jusqu'en 2003. Pour 2003-2005, la projection du taux d'emploi se fonde sur les prévisions de la DG ECFIN et les projections démographiques d'Eurostat. Au-delà de 2005, le taux d'emploi est extrapolé en supposant une augmentation annuelle constante.

Cette image agrégée masque des tendances divergentes du taux d'emploi en fonction du sexe. *Le taux d'emploi des femmes a continué de s'améliorer en 2002 et reste, à 55,6 %, en mesure*

d'atteindre l'objectif intermédiaire de 57 % en 2005. Il dépasse le seuil communautaire de 60 % fixé pour 2010 dans sept États membres (Danemark, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni). La moyenne communautaire est clairement déterminée par les faibles taux d'emploi des femmes dans seulement quatre États membres (Belgique, Grèce, Espagne et Italie). Pour atteindre l'objectif des 60 %, l'augmentation annuelle moyenne du taux d'emploi des femmes observé depuis 1997 doit être maintenue pendant les sept prochaines années. La seule croissance économique ne suffira pas, il faudra donc maintenir le rythme des réformes.

Les progrès réalisés pour atteindre l'objectif de Lisbonne dépendront fortement de la tendance en matière d'emploi des travailleurs âgés. *Bien que les taux d'emploi des travailleurs âgés aient augmenté plus sensiblement pour dépasser de justesse les 40 % en 2002, l'objectif des 50 % est très éloigné.* Seuls quatre États membres (Danemark, Portugal, Suède et Royaume-Uni) ont atteint cet objectif, qui est à la portée de deux autres États membres (Finlande et Irlande). La probabilité d'atteindre cet objectif dépendra en grande partie des autres États membres (notamment la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg et l'Autriche), où le taux d'emploi des travailleurs âgés est inférieur à 33 %. Il est dès lors urgent d'agir afin d'augmenter l'emploi chez les travailleurs âgés, mais aussi de veiller à ce que les travailleurs âgés de demain (les 40-50 ans) puissent rester plus longtemps sur le marché du travail. Pour atteindre l'objectif communautaire des 50 %, le nombre de personnes de la tranche d'âge 55-64 ans au travail devra avoir augmenté de 7 millions d'ici à 2010 dans l'UE 15.

Les États membres ont entrepris une série de réformes afin de stimuler la participation et l'offre de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de politiques visant à rendre le travail financièrement attrayant, de politiques actives du marché de l'emploi et de réformes en matière d'éducation, de formation et de mobilité. En revanche, les réformes visant à rendre l'environnement plus favorable à la création d'emplois sont moins complètes. Les approches visent à créer des emplois en réduisant le coût du travail (Belgique, France, Autriche); en recourant à la dérégulation (Allemagne, France, Italie); en encourageant l'innovation et le développement des PME (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Autriche, Finlande, Suède, Royaume-Uni); en favorisant le développement régional (Portugal, Irlande) ou simplement en s'appuyant sur l'interaction entre la croissance économique et la flexibilité des marchés du travail (Danemark, Espagne, Italie). Les possibilités offertes par l'économie de la connaissance en matière de création d'emploi n'occupent pas une place importante dans ces politiques.

Dans leur réaction aux lignes directrices pour l'emploi 2003, les États membres ont affiché un *engagement plus global par la fixation d'objectifs nationaux*, soit sous la forme d'objectifs en termes de taux d'emploi, soit sous la forme d'un objectif de création d'emploi pendant la législature en cours (voir le tableau à l'annexe 2). Certains d'entre eux (notamment la Belgique, la France, la Grèce, l'Autriche et la Finlande) se montrent plus ambitieux que par le passé. La fixation d'objectifs doit toutefois être soutenue par une mise en œuvre rigoureuse des réformes.

2.2 QUALITÉ ET PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL: PROGRÈS INÉGAUX SELON LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS

Les interactions positives entre la qualité de l'emploi, la productivité, l'emploi et l'inclusion sociale ont été soulignées dans le rapport de la Commission établi à la demande du conseil

européen de printemps de Bruxelles⁵. Ce rapport contient une évaluation complète des progrès accomplis en vue de la qualité de l'emploi selon une *approche multidimensionnelle* définie dans les lignes directrices pour l'emploi.

Le déclin de la croissance de la productivité du travail au cours de la dernière décennie est particulièrement préoccupant pour l'Union européenne. La croissance de la productivité du travail a continué de ralentir ces dernières années alors que l'emploi augmentait. Par rapport à la première moitié des années 90, la période 1996-2002 a connu une augmentation significative de la contribution de la croissance de l'emploi à la croissance du PIB. À titre de comparaison, jusqu'au récent ralentissement de l'économie, les États-Unis ont pu combiner de bonnes performances en matière d'emploi avec une accélération de la productivité du travail, ce qui a donné lieu à une croissance du PIB aux États-Unis de 1 % supérieure à celle de l'Union européenne pendant la période 1996-2002. Rappelons que certains petits États membres de l'Union européenne ont produit des résultats bien supérieurs à la moyenne européenne, voire à ceux des États-Unis.

À brève échéance, la croissance réelle de la productivité du travail pourrait s'éloigner de la voie à suivre à long terme, surtout en période de ralentissement économique, lorsque l'ajustement des heures de travail, plutôt que celui du nombre de personnes, peut en partie donner lieu à une moindre croissance de la productivité. Aussi, bien que des réformes du marché du travail encourageant un schéma de croissance à plus forte intensité d'emploi puissent déboucher sur une croissance réelle de la productivité inférieure au potentiel à long terme, ceci ne doit pas être considéré comme une corrélation négative. Un taux d'emploi plus élevé implique clairement une augmentation du PIB par habitant sans conséquences négatives pour la croissance de la productivité à long terme de la main-d'œuvre existante.

Les dernières tendances étant loin d'être encourageantes, il est dès lors nécessaire de stimuler la croissance de l'emploi et, simultanément, d'intensifier les efforts en vue d'améliorer la croissance de la productivité à long terme. Pour y parvenir, l'Union européenne doit disposer d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et capable de s'adapter et investir davantage et plus efficacement dans son capital humain, dans le cadre d'une politique budgétaire saine. L'Union européenne doit également accélérer la diffusion des TIC, notamment dans le secteur des services, et investir davantage dans la recherche et le développement ainsi que dans l'infrastructure, s'atteler à renforcer l'esprit d'entreprise et accélérer les réformes des marchés des biens et des services. Étant donné que certains des secteurs ayant créé un grand nombre d'emplois présentent des performances plutôt décourageantes en termes de croissance de la productivité, des efforts visant à améliorer la qualité de l'emploi devraient également contribuer à relever le défi de la productivité, notamment par le renforcement des compétences et une organisation du travail plus adéquate dans ces secteurs⁶.

La plupart des PAN considèrent la productivité comme un objectif en soi, indépendamment de tout lien avec la qualité. Il convient également de noter que la plupart des pays au taux d'emploi élevé (Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède et Finlande) voient en l'augmentation de la productivité un moyen de compenser la pénurie de main-d'œuvre attendue à moyen terme. De nombreux États membres auraient donc largement la possibilité d'adopter une approche plus

⁵ Voir la communication COM(2003) 728 du 16.11.2003 "Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis".

⁶ Pour une analyse plus détaillée des tendances et des performances en matière de productivité, veuillez vous reporter au chapitre 2 du rapport sur l'emploi en Europe en 2003 ainsi qu'au rapport économique annuel 2003.

globale, qui reconnaisse les interactions positives entre la qualité de l'emploi, la croissance de la productivité et de l'emploi et l'inclusion sociale

Les dernières tendances et performances selon les différentes dimensions de la qualité sont encourageantes à certains égards. L'Union européenne a bénéficié d'améliorations importantes en termes d'éducation et de compétences, de disparités entre les hommes et les femmes (sauf en matière de salaires) et de sécurité sur le lieu de travail. Il reste toutefois *beaucoup à faire* dans chacune des dimensions de la qualité. Le taux d'emploi des travailleurs âgés, s'il augmente lentement, se situe toujours bien en deçà de l'objectif de Stockholm (50 %). Les jeunes de plusieurs États membres éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver des emplois présentant des perspectives professionnelles raisonnables. Les ressortissants non européens sont très désavantagés en termes d'emploi et de chômage. L'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail reste problématique, surtout pour les personnes atteintes de handicaps graves. En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, l'offre insuffisante en matière de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes empêche une plus grande participation des femmes; les disparités salariales hommes-femmes n'ont pas vraiment tendance à s'estomper et la ségrégation sectorielle et professionnelle subsiste entre les hommes et les femmes. Last but not least, comme indiqué ci-dessus, la croissance de la productivité présente une tendance décevante.

Seuls quelques États membres tentent d'aborder chacune des dimensions de la qualité dans le cadre d'une approche globale. Chaque État membre a plutôt tendance à considérer comme *actions prioritaires ses propres dimensions critiques*. Par exemple, l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité et l'égalité des genres est considéré comme un thème clé en Italie, en Espagne, en Grèce et au Portugal. L'accent est mis sur la formation au Portugal et en Espagne ainsi que dans les États membres où la productivité est élevée (Danemark, France, Finlande, Suède). La santé et la sécurité font figure de priorité importante dans de nombreux pays, cinq pays (Danemark, Grèce, France, Portugal et Royaume-Uni) ayant fixé des objectifs de réduction du nombre d'accidents. Le temps de travail, qui n'est qu'indirectement couvert par les dix dimensions, est également mentionné par la Belgique, le Luxembourg et la Finlande.

2.3 COHÉSION ET INCLUSION SOCIALES: UNE ATTENTION PLUS GRANDE ACCORDÉE AUX MARCHÉS DU TRAVAIL FONDÉS SUR L'INCLUSION

Outre les chômeurs inscrits, en 2002, 4,5 % de la population en âge de travailler de l'Union européenne - légèrement plus qu'en 2001 - étaient inactifs mais désireux de travailler. Les dernières augmentations du chômage sont inquiétantes car elles pourraient préfigurer une augmentation du chômage de longue durée, ce qui constitue un grave risque d'exclusion sociale et rendrait de plus en plus difficile l'accès des personnes défavorisées au marché de l'emploi. Dans ce contexte, la position des personnes handicapées, des migrants, des minorités ethniques, des parents isolés, des jeunes quittant prématurément l'école et des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, déjà précaire, pourrait s'avérer encore plus difficile (voir la ligne directrice 7).

Suite à la présentation des plans d'action nationaux sur l'inclusion⁷, qui présentent les approches nationales pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans différents domaines politiques, les plans d'action des États membres sur l'emploi tentent d'exposer plus en détail la contribution des politiques de l'emploi à l'inclusion sociale. Il reste toutefois

⁷ Rapport conjoint sur l'inclusion 2003.

beaucoup à faire pour que la majorité des États membres tiennent davantage compte des objectifs figurant dans la troisième grande ligne directrice sur l'inclusion sociale.

Les plans pour l'emploi ont en commun de considérer que la participation à l'emploi joue un rôle très important parce qu'elle favorise l'inclusion sociale. Il existe toutefois des différences d'appréciation quant à la question de savoir si les politiques du marché du travail sont largement suffisantes pour résoudre le problème de l'exclusion sociale. Certains États membres (Pays-Bas, Finlande) tendent à se concentrer sur la levée des obstacles à la participation à l'emploi. Cette approche fondée sur "l'attrait financier du travail" est systématiquement favorable à la sécurité sociale et aux réformes fiscales (crédits d'impôt pour les personnes à bas revenus, suppression des pièges à l'emploi, parallèlement à des mesures de soutien telles la garde d'enfants). D'autres États membres (France, Portugal, Suède, Autriche, Grèce), tout en reconnaissant le rôle clé de la politique de l'emploi dans la lutte contre l'exclusion sociale, se concentrent plutôt sur la situation difficile de certaines catégories et préconisent les mesures personnalisées tenant compte des besoins individuels des personnes concernées. Les États membres⁸ reconnaissent par ailleurs explicitement les limites des politiques de l'emploi et soulignent qu'il est nécessaire d'intensifier les synergies avec les politiques dans d'autres domaines tels l'éducation, la santé ou le logement, dans le cadre d'une approche réellement multidimensionnelle.

Les États membres ont été invités par le Conseil européen de Barcelone à établir des objectifs nationaux en vue de réduire la pauvreté d'ici à 2010. La plupart ont profité de la possibilité offerte par les PAN/inclusion et les PAN/emploi pour fixer de tels objectifs. On trouve des exemples intéressants en Grèce (ramener pour 2010 le pourcentage de personnes susceptibles de basculer dans la pauvreté à la moyenne UE 15), aux Pays-Bas (porter le taux d'emploi des minorités ethniques à 54 % pour 2005), en Suède (diviser par deux le nombre de personnes nécessitant une aide sociale entre 1999 et 2004) et en France (diminuer le nombre de bénéficiaires de minima sociaux au chômage entre 2003 et 2005). Le Royaume-Uni entend porter à 70 % la proportion de parents isolés au travail, réduire le pourcentage d'enfants dans les ménages de chômeurs et augmenter le taux d'emploi des régions et catégories défavorisées.

L'attention portée aux disparités régionales est moindre (à l'exception du Portugal, de la Grèce, de la Belgique et du Royaume-Uni), bien que les différences régionales restent considérables en termes de performances des marchés du travail. Les disparités régionales en matière de participation au marché du travail, surtout en ce qui concerne le chômage, et les fortes inégalités entre les différentes catégories sociales, résultent en des poches de pauvreté et d'exclusion sociale, même dans les régions riches de l'Union européenne. S'attaquer à ces déséquilibres nécessite une combinaison équilibrée d'investissements dans le capital productif et humain et de réformes du marché du travail, telles une fixation des salaires qui tienne compte des conditions régionales et locales.

Pour atteindre les objectifs de Lisbonne, il sera nécessaire de briser la tendance au cours des prochaines années. Tant la croissance de l'emploi que celle de la productivité du travail doivent s'accélérer sensiblement. Les dernières réformes du marché de l'emploi ont démontré leur valeur en améliorant la résistance de l'emploi au ralentissement économique. Un meilleur soutien à l'esprit d'entreprise, à la recherche et à la diffusion de l'innovation ainsi qu'un investissement plus important et plus efficace dans le capital humain sont également

⁸ Par exemple, le Danemark a recours au concept "d'héritage social négatif" et la Grèce reconnaît des facteurs comme la composition de la famille et l'éducation.

importants pour amener ce changement. Ces réformes doivent être poursuivies avec fermeté et s'accompagner de réformes des marchés des biens, des services et des capitaux.

Les États membres doivent confirmer leur engagement à procéder à ces réformes en fixant des objectifs en termes de taux d'emploi national, comme le propose la task-force sur l'emploi, et en établissant des synergies entre les politiques en matière d'emploi, de qualité et de productivité et d'inclusion sociale tout en poursuivant les réformes. En mettant en œuvre les dix lignes directrices spécifiques, les États membres contribueront à la promotion de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, favoriseront l'offre de main-d'œuvre et amélioreront les niveaux de capital humain considérés par la task-force comme conditions clés du succès.

3. MISE EN ŒUVRE DE LIGNES DIRECTRICES SPÉCIFIQUES: ÉVALUATION DES RÉSULTATS OBTENUS ET DES POLITIQUES

3.1 MESURES ACTIVES ET PRÉVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS

Faits et défis essentiels

Le ralentissement économique a interrompu la baisse à long terme du taux de chômage dans l'Union. Le taux de chômage est passé de 7,4 % en 2001 à 8,1 % en 2003 et l'Union des 15, dans son ensemble, compte actuellement quelque 14 millions de sans-emploi. Le *chômage de longue durée* s'est stabilisé à plus de 3 % (plus de 5 % en Grèce et en Italie). Le chômage de longue durée touche une proportion plus élevée de femmes que d'hommes (les taux moyens étant respectivement de 3,6 % et 2,6 %), sauf en Finlande, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni. Le *chômage des jeunes* a augmenté au premier semestre de l'année 2003 et reste très important en Grèce, en Italie, en Espagne, en Finlande, en France et en Belgique⁹.

Bien qu'une stabilisation du taux de chômage global soit attendue pour les deux années à venir, il subsiste un *risque de poussée du chômage et de l'inactivité de longue durée*. Cette situation impose de mettre davantage l'accent sur les politiques d'activation et de prévention afin de limiter la durée de la période de chômage et de prévenir l'entrée dans le chômage de longue durée, la perte de contact avec le marché du travail et l'inactivité.

Réaction politique

La ligne directrice concernée a été remaniée en 2003; elle s'appuie désormais sur une succession claire de mesures à prendre depuis les premiers stades du chômage jusqu'au chômage de longue durée. À la suite de cette modification, les indicateurs correspondants ont été revus et il est trop tôt pour évaluer avec clarté leur respect en 2002/2003. Les annexes 1 et 2 présentent les indicateurs disponibles à ce jour dans le cadre de la nouvelle approche.

Néanmoins, les États membres ont encore progressé pour ce qui est de faire bénéficier chaque personne sans emploi de *services individuels de recherche d'emploi et d'orientation à un stade précoce de la période de chômage*. Tel est le cas, notamment, au Danemark (nouveau "programme de contact intensif"), en Belgique (évaluation précoce en Flandre), en France (la

⁹ Au premier semestre de l'année 2003, la proportion de jeunes parmi les sans-emploi était de 7,5 % (et de plus de 9 % en Grèce, en Espagne, en Italie et en Finlande). Le taux de chômage des jeunes atteignait 15,7 % (avec des chiffres supérieurs à 20 % dans ces mêmes pays).

quasi-totalité des demandeurs d'emploi bénéficient du PAP - ND¹⁰ au cours des 4 premiers mois), en Allemagne (l'inscription auprès du SPE et l'intervention de ce dernier sont devenues plus précoces par suite des réformes Hartz), ainsi qu'en Italie (dans le cadre de la réforme du marché du travail, le SPE devra proposer des entretiens d'orientation dans les 3 mois qui suivent le début de la période de chômage).

Des efforts continuent également d'être déployés pour assurer à chaque personne sans emploi un *nouveau départ*, sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle, avant qu'elle n'atteigne six ou douze mois de chômage selon qu'il s'agit d'un jeune ou d'un adulte. Parmi les principales réformes à mettre en avant figurent le programme Jump-Plus en Allemagne, la révision du système des conventions de premier emploi afin de faciliter le recrutement par les entreprises en Belgique, ainsi que le "High Unemployment Area Programme" visant à identifier et à éliminer les obstacles à l'emploi en Irlande. Les indicateurs fournis par les États membres, bien que disparates¹¹, montrent que ces mesures touchent un nombre accru de sans-emploi. Huit États membres (Belgique, Allemagne, France, Irlande, Luxembourg, Finlande, Suède et Royaume-Uni) atteignent ou dépassent le nouvel objectif de 25 % en matière d'*activation en faveur des chômeurs de longue durée*. Toutefois, l'inclusion des personnes inactives ne suscite toujours qu'une attention limitée, ce qui entrave l'accès, des femmes en particulier, aux mesures actives et préventives. Il serait bon que les États membres fassent un effort particulier pour fournir des *indicateurs comparables en matière d'activation et de prévention* afin de permettre une évaluation des progrès accomplis dans les années à venir.

La *modernisation des services de l'emploi* dans le but de favoriser l'activation et la prévention se poursuit; ainsi, certains États membres évoluent dans le sens d'une collaboration accrue entre les services publics de l'emploi et les partenaires du secteur privé, et en particulier les agences de travail temporaire (Pays-Bas, Italie, Allemagne, Royaume-Uni). Des mesures ont été prises pour améliorer les services fournis aux employeurs par le développement de centres d'appel et la publication directe d'offres d'emploi sur Internet (Royaume-Uni, Irlande, Allemagne, Belgique et Suède). Un renforcement des services est en cours sur le plan régional (France, Espagne, Italie) et local (Danemark, Pays-Bas). De nouveaux systèmes informatiques sont en cours de développement dans les SPE de la plupart des pays. Des actions complémentaires sont souhaitables afin de poursuivre le processus de modernisation.

Sept États membres (Autriche, Danemark, Espagne, Luxembourg, Finlande, Suède et Royaume-Uni) fournissent des données sur l'*efficacité des mesures d'activation* du point de vue de l'insertion professionnelle des personnes ayant bénéficié d'une mesure active. En Autriche, près de la moitié des sans-emploi trouvent un travail six mois après avoir participé à une mesure, contre environ un tiers en Suède et en Espagne et plus de deux tiers au Luxembourg. Plusieurs États membres mettent en œuvre des mesures spécialement adaptées en faveur des jeunes (Belgique, Allemagne, France, Grèce, Italie) et des femmes (Grèce, Espagne, Italie), souvent en association avec des formules incitant les employeurs à recruter. Divers pays (Danemark, France, Pays-Bas, Finlande et Suède) ont pris des mesures importantes pour améliorer la gestion des prestations de chômage par la coopération entre les institutions du marché du travail. Le fait que le bénéfice des prestations dépende de la participation à des mesures actives constitue un exemple évident de cette coopération.

¹⁰ Plan d'Action Personnalisé - Nouveau Départ

¹¹ Plusieurs États membres n'ont pas été en mesure de faire rapport sur les indicateurs sur la base des définitions révisées.

Indépendamment des contraintes budgétaires, il subsiste de nombreuses possibilités de réorienter encore les dépenses et d'obtenir une *efficacité accrue* par un meilleur calendrier et un meilleur ciblage des mesures.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné que les mesures visant à prévenir le chômage et à soutenir l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi ou inactives depuis peu sont essentielles pour exploiter le potentiel de la main-d'œuvre, et qu'elles sont encore plus indispensables dans une période de ralentissement économique et dans des régions et secteurs confrontés à des restructurations. La task-force a invité instamment les États membres à:

- offrir des services personnalisés à tous les demandeurs d'emploi au chômage à un stade précoce, sous la forme d'une orientation, d'une formation ou de nouvelles possibilités d'emploi, conformément aux lignes directrices pour l'emploi;
- améliorer l'efficacité des programmes d'activation en identifiant les besoins réels des demandeurs d'emploi et en préférant les actions sur mesure aux programmes généraux de grande envergure;
- mettre en place des dispositifs de réponse rapide lors des fermetures d'usines ou des grandes restructurations d'entreprises;
- donner aux services de l'emploi des moyens suffisants (en termes d'effectifs et de ressources) pour fournir de tels services sur mesure, et renforcer les partenariats locaux pour l'emploi;
- répondre aux besoins spécifiques des plus vulnérables, et notamment des jeunes défavorisés et des handicapés.

3.2 CRÉATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE

Faits et défis essentiels

Dans l'Union européenne élargie, il sera nécessaire de créer quelque 22 millions d'emplois pour atteindre en 2010 l'objectif en matière de taux d'emploi fixé à Lisbonne. La croissance de l'emploi dans l'Union n'a été que de 0,4 % en 2002, ce qui équivaut à une *création nette de 600 000 emplois*. Pendant l'année 2003, une croissance de l'emploi particulièrement faible est prévue au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Portugal. Le *taux de création de nouvelles entreprises* est resté stable de 1997 à 2000. Le Danemark, le Luxembourg, l'Espagne et le Royaume-Uni affichaient les taux de création d'entreprises les plus élevés parmi les États membres fournissant des données comparables. Le *taux de survie* des nouvelles entreprises était le plus élevé au Luxembourg et au Royaume-Uni. Les *investissements des entreprises* de l'Union, exprimés en pourcentage du PIB, ont reculé de 18,3 % à 17,2 % entre 2000 et 2002.

Il faut en faire davantage pour exploiter le potentiel de création d'emplois de l'Union en améliorant l'environnement des entreprises et en favorisant leur capacité d'innovation. L'accroissement des possibilités d'emploi grâce à l'esprit d'entreprise et à la création de nouvelles entreprises est essentiel pour atteindre les objectifs en matière de taux d'emploi fixés à Lisbonne. La stimulation de l'innovation et une diffusion plus efficace de ses résultats dans l'ensemble de l'économie sont également essentielles pour faire progresser l'emploi et la croissance économique.

Réaction politique

La plupart des États membres ont accompli des progrès pour ce qui est de *faciliter la création de nouvelles entreprises* et de réduire les charges administratives, surtout en association avec des projets d'administration en ligne visant à simplifier l'enregistrement des entreprises et à réduire les coûts récurrents de mise en conformité. Quelques-uns ont fixé des *objectifs* en matière de création de nouvelles entreprises (France et Belgique), tandis que d'autres objectifs sont annoncés par les États membres dans le cadre du projet "objectifs quantitatifs" (Quantitative Target Project). La *transmission d'entreprise* a suscité une attention accrue en France et aux Pays-Bas; dans le même contexte, la Grèce, la Finlande et la Suède prennent des mesures visant à alléger la charge fiscale du transfert de propriété entre générations. L'expansion des *services de soutien aux entreprises* constitue une priorité dans la plupart des États membres, mais seuls quelques-uns d'entre eux prennent des mesures pour agir davantage sur la qualité de ces services (Espagne, Finlande, Danemark, Portugal). Rares sont les États membres qui font état de mesures spécifiques visant à alléger la charge administrative liée au *recrutement de personnel*, mais les systèmes d'enregistrement des nouvelles embauches se sont développés (Belgique, Espagne, France et Grèce).

La simplification de la réglementation existante se poursuit dans les États membres, qui ont également intensifié leurs efforts pour évaluer les incidences des nouvelles dispositions législatives et éliminer les réglementations contradictoires. Plusieurs États membres ont mis sur pied des task-forces ou groupes de travail interministériels chargés d'étudier *la simplification et l'amélioration de la réglementation*. Au Royaume-Uni, la version révisée du guide d'évaluation de l'incidence de la réglementation fait obligation aux ministères de tester les effets des nouvelles dispositions réglementaires sur les petites entreprises, après quoi les responsabilités en matière de réforme réglementaire doivent être clairement définies au sein de chaque ministère. Un certain nombre d'États membres, parmi lesquels le Danemark, la Grèce, le Portugal, la Finlande et la Belgique, envisagent actuellement une *simplification du droit des faillites*. Plusieurs États membres ont instauré de nouvelles mesures, ou renforcé celles qui existaient déjà, en ce qui concerne *l'accès au financement pour les nouvelles entreprises et les PME nouvelles et existantes*, mais cet aspect constitue toujours une contrainte majeure pour le développement des entreprises, et en particulier pour les entreprises nouvelles et de petite taille¹². La France et la Belgique continuent de promouvoir les réseaux d'investisseurs privés ("Business angels"), qui peuvent offrir une assistance en matière de gestion et une participation au conseil d'administration en plus d'un accès au financement.

Pour atteindre l'objectif consistant à *faire de l'activité entrepreneuriale une option de carrière pour tous*, les États membres proposent un large éventail de formations et d'actions ciblées à l'intention des groupes sous-représentés parmi les chefs d'entreprise. La promotion de l'entrepreneuriat féminin passe principalement par la formation et par la création de réseaux (Royaume-Uni, Luxembourg, Espagne et Grèce). Le Danemark met l'accent sur la fourniture de services flexibles répondant aux besoins de chacun. La libéralisation des métiers protégés en Grèce et la suppression des notes minimales obligatoires dans certaines professions en Allemagne et en Autriche pourraient accroître les possibilités de création d'entreprises. Certains États membres apportent une aide particulière aux nouvelles entreprises créées dans le domaine de l'économie sociale. Dans le but de réduire le risque lié au passage à une activité indépendante, l'Autriche a l'intention d'étendre les critères donnant droit à des prestations de

¹² Pour une analyse plus approfondie, voir le rapport de 2004 sur la mise en œuvre de la charte européenne des petites entreprises, dans lequel l'"accès au financement" figure parmi les domaines prioritaires.

chômage. Il convient également d'examiner l'incidence des systèmes de protection sociale sur les incitations à prendre le statut d'indépendant et à passer du statut de salarié à celui d'indépendant. Dans une situation caractérisée par le vieillissement des propriétaires d'entreprises, il est nécessaire de développer davantage les dispositions et l'assistance mises en place afin d'assurer la *réussite des transmissions d'entreprises*. La majorité des États membres reconnaissent l'importance de *favoriser l'esprit d'entreprise par l'éducation et la formation et de l'inclure dans les programmes d'études* à tous les niveaux d'enseignement (mais ils fournissent peu de détails sur les modules en question). *L'amélioration des méthodes d'enseignement* des enseignants et des conseillers d'orientation professionnelle joue un rôle important dans le renforcement de la qualité de l'enseignement et est définie comme une priorité en Finlande. Dans certains pays, les liens entre les entreprises et les établissements d'enseignement sont encouragés pour la formation des chefs d'entreprise (Autriche, Irlande, Luxembourg, Royaume-Uni), pour les activités de formation visant à l'amélioration des *compétences de gestion* ou pour le renforcement des capacités d'innovation des entreprises.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné qu'il était nécessaire que les États membres:

- réduisent les obstacles administratifs et réglementaires à la création et à la gestion ultérieure des entreprises, par exemple en mettant sur pied des services de conseil (comme des guichets uniques) facilitant le démarrage des entreprises et en apportant une assistance aux PME en matière de gestion des ressources humaines;
- améliorent l'accès au financement pour les nouvelles entreprises et les PME;
- favorisent une culture d'entreprise, notamment en intensifiant les formations à la gestion dans l'enseignement supérieur et professionnel et en revoyant le droit de l'insolvabilité dans le but de réduire les risques excessifs pour les chefs d'entreprise;
- réduisent les coûts non salariaux du travail pour les moins qualifiés et les bas salaires, et assurent une évolution des salaires qui favorise l'emploi en tenant compte de la situation sur le marché du travail et des niveaux de productivité généraux, tout en permettant une différenciation suffisante des rémunérations entre secteurs et régions;
- encouragent les réseaux et les partenariats visant à promouvoir et à diffuser l'innovation au niveau régional ou sectoriel, et étendent l'utilisation des TIC en les rendant plus accessibles et en accroissant la formation à tous les niveaux;
- fournissent des incitations adaptées, en matière fiscale et pour ce qui est des droits de propriété intellectuelle, afin d'encourager des niveaux accrus d'investissement privé dans la recherche et l'innovation, et exploitent le potentiel du marché unique par la mise en place de normes communes, la coopération transfrontalière et la mobilité des chercheurs;
- revoient le droit de l'insolvabilité dans le but de réduire les risques excessifs pour les chefs d'entreprise et d'éliminer la honte de l'échec.

3.3 FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITÉ D'ADAPTATION ET LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Faits et défis essentiels

L'emploi de durée déterminée et à temps partiel s'est développé ces dernières années, bien que ce processus se soit arrêté en 2002. On observe à présent une tendance à la convergence, le travail à temps partiel et de durée déterminée étant en nette augmentation dans les États membres où il est sous-représenté (sauf en Grèce et en Irlande). Par ailleurs, la plupart des pays connaissent des *modèles de temps de travail* d'une diversité croissante. En ce qui concerne le nombre d'*accidents du travail*, la tendance à moyen terme est à la baisse, des améliorations importantes étant observées en Grèce, en Irlande, au Portugal et en Belgique. La *mobilité géographique* entre les régions reste assez faible. En 2002, elle est restée inchangée ou a même diminué dans les États membres.

Les pays européens connaissent une période marquée par de *nombreux changements économiques et restructurations d'entreprises*. Derrière la croissance marginale de l'emploi observée en 2002 et la stagnation de 2003, de nombreux emplois ont été créés et supprimés¹³. Il est nécessaire que les États membres, les travailleurs et les entreprises renforcent leur capacité à anticiper, à induire et à absorber les changements. Une meilleure capacité de réaction au changement exige des marchés du travail très flexibles et une grande diversité de types de contrats et de modalités de travail. Cet objectif ne peut être atteint que s'il est associé à une sécurité adéquate des travailleurs du point de vue de leur capacité à rester et à progresser sur le marché de l'emploi. La mobilité géographique et professionnelle doit être renforcée pour améliorer la capacité d'adaptation du marché du travail.

Réaction politique

Les réformes récentes du marché du travail ont commencé à donner aux entreprises davantage de possibilités de recourir à un *éventail de contrats d'emploi différents*. On observe une tendance au *renforcement de la flexibilité au travers des modèles de temps de travail et de l'environnement de travail*. Par exemple, la majorité des États membres prolongent les périodes de référence pour les comptes épargne-temps ou mettent en place de nouvelles solutions en matière d'interruption de carrière afin de mieux concilier le travail et la vie privée. Certains d'entre eux commencent à mettre l'accent sur *l'introduction d'une flexibilité accrue dans les contrats "classiques"*. Cet aspect concerne, par exemple, la définition des seuils au-delà desquels la protection de l'emploi est plus rigoureuse (Allemagne) ou l'adoption d'une législation sur les licenciements qui définit un cadre plus transparent et fiable, tant pour les employeurs que pour les salariés (Espagne, Portugal). Certains États membres ont entamé un vaste réexamen de leur législation en matière d'emploi (Pays-Bas, Portugal, France).

Les actions visant à favoriser la capacité d'adaptation par la *formation professionnelle et continue* tendent à être mieux développées dans les cas où les partenaires sociaux ont conclu des accords en la matière. On observe des différences particulièrement marquées dans la formation dispensée aux travailleurs, selon qu'ils relèvent ou non de conventions collectives, en Belgique, en Allemagne, en Espagne, en France, en Italie, au Luxembourg et au Portugal.

¹³ Voir le rapport sur l'Emploi en Europe 2003, qui fait état d'environ un demi-million d'annonces de licenciements, notamment dans les TIC et dans le secteur financier.

L'amélioration des conditions de travail et la réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles constituent des priorités importantes pour la quasi-totalité des États membres, dont cinq se fixent des objectifs en matière de réduction des accidents (Royaume-Uni, Danemark, France, Grèce, Portugal). L'accent est mis sur la prévention, par une amélioration de l'information et du conseil, et sur une surveillance plus rigoureuse. *Les États membres consacrent davantage d'attention aux changements et restructurations économiques.* La plupart considèrent la réorientation professionnelle, soutenue par la formation, le conseil ciblé et les services de reclassement externe, comme la démarche appropriée. La mise en œuvre d'une telle politique nécessite une amélioration de la coopération et de la coordination entre tous les acteurs, du suivi et des systèmes d'alerte précoce. Les actions visant à promouvoir la *mobilité géographique* ont tendance à s'inscrire dans le contexte de la réduction des disparités régionales, les pénuries de main-d'œuvre ne constituant pas, à court terme, un sujet de préoccupation dans la majorité des États membres. Les politiques ont pour but de faciliter la mobilité et les transports, souvent par des incitations financières (Espagne); lorsqu'il y a lieu, elles portent sur les aspects liés aux qualifications (connaissance des langues étrangères et validation des compétences, dans le cas de la mobilité transnationale).

La plupart des États membres s'engagent auprès du réseau EURES afin de fournir un service supplémentaire aux acteurs intervenant dans l'offre et dans la demande sur le marché du travail. Si de nombreux États membres évoquent la nécessité impérieuse de pouvoir consulter toutes les offres d'emploi des SPE sur une plate-forme européenne commune d'ici 2005, seuls quelques-uns d'entre eux font état de l'ambition spécifique d'agir en ce sens (Allemagne, Suède, Portugal, Danemark).

Lorsqu'ils promeuvent la flexibilité accrue du marché du travail, associée à la sécurité, les États membres doivent tenir compte du large éventail de mesures ayant une incidence sur la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises. L'accès des travailleurs à *la formation continue* (surtout pour les *travailleurs peu qualifiés et âgés*) revêt une importance particulière. Il convient d'en faire davantage pour relever les niveaux de participation en créant des incitations à l'intention des employeurs et des individus. Les partenaires sociaux devraient veiller à une mise en œuvre efficace des accords conclus dans ce domaine.

S'appuyant sur l'interaction entre flexibilité et sécurité, la modernisation de l'organisation du travail est essentielle, tant pour accroître l'emploi que pour doper la productivité. Si une flexibilité accrue est peut-être nécessaire dans certains États membres en ce qui concerne les contrats classiques¹⁴, il se peut également qu'un réexamen du cadre contractuel appelle un renforcement de la sécurité dans les contrats atypiques. L'adoption d'une directive-cadre de l'Union européenne sur les *conditions de travail des travailleurs intérimaires* permettrait au secteur des agences de travail temporaire d'offrir davantage de possibilités de concilier flexibilité et sécurité. Il faudrait prêter davantage d'attention à la *gestion des restructurations*, notamment dans le contexte de l'élargissement. À cet égard, il convient de rechercher une démarche préventive réduisant le plus possible les risques potentiels des restructurations pour les salariés, les entreprises et les collectivités locales.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné qu'il était nécessaire que les États membres et les partenaires sociaux:

¹⁴ On entend par contrat classique un contrat de durée indéterminée, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

- examinent et, s'il y a lieu, ajustent le niveau de flexibilité prévu dans le cadre des contrats classiques afin de les rendre attractifs pour les employeurs et les travailleurs;
- revoient le rôle des autres formes de contrats en vue d'offrir davantage de solutions aux employeurs et aux salariés en fonction de leurs besoins;
- garantissent une sécurité suffisante aux travailleurs, quelle que soit la forme de leur contrat, et préviennent l'apparition de marchés du travail à deux vitesses;
- suppriment les obstacles à la création et au développement des agences de travail temporaire, qui constituent, sur le marché du travail, des intermédiaires efficaces et attractifs offrant de meilleures possibilités d'emploi et des niveaux d'emploi élevés;
- promeuvent l'utilisation des TIC et la flexibilité du temps de travail en tant qu'outils de modernisation de l'organisation du travail;
- suppriment les obstacles au travail à temps partiel et le rendent plus attractif pour les employeurs et les travailleurs;
- adaptent les systèmes de protection sociale en vue de favoriser la mobilité sur le marché du travail et de faciliter le passage d'une situation à l'autre (travail, formation, interruption de carrière ou activité indépendante) ("assurance emploi").

3.4 PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Faits et défis essentiels

L'Union éprouve des difficultés considérables à atteindre l'objectif de 2010 consistant à ce que 85 % des jeunes de 22 ans parviennent au terme du second cycle de l'enseignement secondaire. En 2002, 75,5 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans¹⁵ avaient achevé ce second cycle, soit une légère hausse par rapport à 2001 (75,2 %). Les disparités entre États membres sont importantes, les taux allant de 43,7 % au Portugal à 91 % au Royaume-Uni. D'une manière générale, le niveau d'éducation des femmes est supérieur à celui des hommes. La participation à l'éducation et à la formation¹⁶ reste faible, avec un taux d'à peine 8,5 % de la population âgée de 25 à 64 ans (8,4 % en 2001). Si ce taux de progression se maintient, l'Union n'atteindra pas le taux de participation de 12,5 % fixé comme objectif pour 2010. Les taux de participation sont faibles dans plusieurs États membres: inférieurs à 4 % en Grèce, en France et au Portugal, ils n'atteignent pas 6 % en Espagne, en Italie, en Irlande, et en Allemagne. Les taux de participation des adultes sont les plus élevés au Royaume-Uni et en Suède, où ils dépassent 21 %. La participation présente également des variations importantes selon la tranche d'âge et le niveau d'éducation. Les groupes qui ont le plus grand besoin de formation sont les moins susceptibles d'en recevoir une. Les personnes âgées de 25 à 34 ans ont près de cinq fois plus de chances de suivre un enseignement ou une formation que celles

¹⁵ Compte tenu du caractère sensible des données concernant les jeunes de 22 ans, l'indicateur de substitution convenu pour mesurer cet objectif est le niveau d'éducation atteint par les jeunes de 20 à 24 ans.

¹⁶ Source: Enquête sur les forces de travail (EFT). Pour la plupart des États membres, la participation, au sens de l'EFT, fait référence aux cours et formations suivis pendant les quatre semaines précédant l'enquête.

âgées de 55 à 64 ans. La probabilité de participer à une formation est quatre fois moins élevée pour les personnes possédant peu de qualifications que pour celles qui sont très qualifiées, ce qui accentue la fracture entre les unes et les autres. Les femmes ont une tendance légèrement plus forte que les hommes à suivre des formations.

Pour que l'Union puisse atteindre ses objectifs d'ici 2010, il faut dynamiser la réforme des politiques afin d'assurer des possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous. En particulier, les principaux défis consistent à relever le niveau des *connaissances de base* en donnant à tous le droit à l'enseignement secondaire, à réduire le nombre de *jeunes quittant prématurément l'école* et à *renforcer l'accès à la formation tout au long de la vie*. En outre, il est nécessaire que les États membres, avec les partenaires sociaux, assurent la *transparence des droits et obligations* en matière d'éducation et de formation, définissent et contrôlent les normes de qualité de l'éducation et de la formation, et veillent à ce que les employeurs investissent suffisamment. Il est essentiel, surtout dans la conjoncture économique actuelle, de ne pas laisser *l'investissement des employeurs dans le capital humain* se réduire, mais au contraire de le faire augmenter.

Réaction politique

Plusieurs États membres ont mené des actions importantes portant sur différents aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, essentiellement en rapport avec la capacité d'insertion professionnelle, mais rares sont ceux qui présentent une stratégie ou un système cohérent et global d'éducation et de formation tout au long de la vie. Des réformes mises en œuvre récemment au Danemark, en Suède, en Finlande et en France visent à accroître la souplesse des systèmes existants et à mieux les *adapter aux besoins de chacun*. La Belgique, l'Allemagne, l'Autriche et la Finlande accordent la priorité à l'amélioration du *passage de l'école au travail*. En Italie, les systèmes de formation professionnelle ont fait l'objet d'une vaste réforme passant par un nouveau système d'apprentissage, la création de fonds interprofessionnels (Fondi interprofessionali) et l'instauration de congés individuels de formation. D'autres exemples renvoient à des aspects spécifiques des réformes, à savoir la *lutte contre l'illettrisme* (Belgique, France, Irlande et Royaume-Uni), l'*amélioration des qualifications de base* (Danemark, Allemagne, Irlande, Portugal, Royaume-Uni) et les compétences dans le domaine des TIC (Danemark, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Grèce).

Dans plusieurs États membres, les réformes visent à mettre en place un *système davantage entraîné par la demande* au travers de mécanismes permettant de mieux prévoir les besoins en matière de qualifications. L'Irlande a constitué un groupe d'experts chargé d'examiner les besoins futurs en matière de qualifications ("Future Skill Needs") et, au Royaume-Uni, une stratégie relative aux qualifications (Skills Strategy for England) vise à rapprocher les formations fournies des besoins des employeurs. La plupart des États membres font état de progrès, au niveau national, vers les objectifs établis à l'échelle de l'Union pour 2010. Plusieurs États membres se sont fixé des objectifs nationaux correspondant à ceux de l'Union (Irlande, Portugal, France, Suède et Danemark). D'autres ont défini des objectifs touchant à d'autres aspects de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (Belgique, Royaume-Uni, Espagne). Il est particulièrement important que les États membres qui sont à la traîne se fixent des objectifs ambitieux pour stimuler leur action.

Quelques États membres font montre d'un engagement à *investir davantage et plus efficacement dans le capital humain*. Toutefois, peu d'informations sont fournies quant à l'ampleur de l'investissement ou aux moyens d'encourager un investissement plus efficace de ces ressources. Quelques objectifs ont été définis en vue d'accroître l'investissement dans le capital humain, mais on dispose de peu de détails sur les *stratégies visant à renforcer*

l'investissement privé, qu'il soit de la personne ou de l'entreprise. Les États membres ont mis au point un éventail assez large de politiques dans ce domaine, mais l'existence d'un engagement à réaliser l'augmentation demandée dans la ligne directrice est moins évidente. Il existe plusieurs types de politiques visant à *encourager les employeurs, et en particulier les PME, à investir dans leur main-d'œuvre*. Parmi les approches adoptées figurent la réduction des cotisations de sécurité sociale des employeurs qui assurent une formation (Espagne), l'octroi de crédits d'impôt aux entreprises qui investissent, l'aide aux employeurs pour financer le coût du temps libre rémunéré qui est accordé au personnel, des accords contractuels sur la formation et des prélèvements obligatoires.

Les *partenaires sociaux* interviennent de manière croissante dans la conception et la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation des adultes; ainsi, il apparaît de plus en plus souvent que des conventions collectives ou accords contractuels traitent de la formation. Les efforts destinés à encourager la participation et l'investissement des *individus* dans l'éducation et la formation se sont renforcés de diverses manières. Certains États membres ont mené des expériences visant à élargir la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie par des *incitations financières*, comme des comptes épargne-temps ou comptes individuels de formation, ou des paiements visant à compenser le temps passé en-dehors du travail. Toutefois, les politiques ont tendance à être assez générales et les États membres doivent encore mettre au point des politiques qui inciteront toutes les personnes - des plus aux moins qualifiées - à prendre davantage en charge leur éducation et leur formation. De nombreuses initiatives sont également ciblées sur *la reconnaissance et la certification de l'apprentissage non formel ou sur le lieu de travail* dans le but d'améliorer la reconnaissance des qualifications existantes et de réduire le temps nécessaire à la formation. Le rôle important joué par le FSE dans l'investissement dans le capital humain pourrait être mieux pris en compte.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné qu'il était important que les États membres accroissent l'investissement dans le capital humain. La task-force demande instamment aux États membres et aux partenaires sociaux:

pour renforcer le capital humain:

- de donner à chacun le droit d'accéder à l'enseignement secondaire et à un niveau minimum de connaissances de base;
- de promouvoir l'accès d'une plus grande proportion de jeunes à l'université;
- d'augmenter l'accès à la formation pendant toute la vie, en s'intéressant en particulier aux personnes peu qualifiées et aux autres personnes défavorisées;
- de mieux anticiper les besoins futurs en compétences, notamment par l'intermédiaire d'un réseau européen d'instituts de prévision.
- Les États membres doivent se fixer des objectifs transparents et ambitieux, complétant ceux établis au niveau européen, concernant la mise en place de systèmes efficaces d'éducation et de formation tout au long de la vie;

pour partager les coûts et les responsabilités:

- d'assurer la transparence des droits et obligations de chaque partie en matière d'éducation et de formation;

- de définir des normes visant à garantir la qualité des systèmes d'éducation et de formation, qu'ils soient mis en place par des pouvoirs publics, des entreprises ou des formateurs spécialisés, et d'en assurer le contrôle;
- de garantir un niveau suffisant d'investissement de la part des employeurs et un partage équitable des coûts et des avantages entre eux par une combinaison de formules obligatoires et volontaires, comme des fonds de formation sectoriels ou régionaux, ainsi que par d'autres mesures telles que des crédits d'impôt et des services de soutien;

pour faciliter l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie:

- d'améliorer la détermination des besoins individuels et l'accès à la formation. Cet objectif pourrait être atteint en faisant de la formation un élément central des relations contractuelles, en améliorant les conseils et orientations fournis pour l'élaboration de plans de développement personnel, ainsi qu'en améliorant la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications;
- d'élargir l'offre de formation par une meilleure exploitation des nouveaux outils disponibles, comme l'apprentissage en ligne (e-learning);
- de promouvoir la création de réseaux et de partenariats entre les acteurs à tous les niveaux afin de favoriser la coopération et le partage des bonnes pratiques.

3.5 AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Faits et défis essentiels

Le fait que *l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail* se poursuive dans la plupart des États membres a partiellement compensé le recul ou la stagnation du taux de participation des hommes. Le taux d'activité des femmes a continué à progresser, bien qu'à un rythme plus lent, pour atteindre 60,9 % en 2002 (celui des hommes a légèrement augmenté à 78,4 %). Les *taux de participation des jeunes* (15-24 ans) sont stables ou en recul dans la plupart des États membres depuis 1997; les taux d'emploi restent faibles, accusant une légère baisse en 2002 avec 40,6 %¹⁷. Le *taux d'emploi des personnes plus âgées* a nettement augmenté dans certains États membres (France, Finlande, Pays-Bas) et a atteint 40,1 % à l'échelle de l'Union en 2002, avec une différence significative entre les femmes et les hommes (30,5 % et 50,1 %). Toutefois, ce taux est toujours inférieur à 30 % dans quatre États membres (Luxembourg, Autriche, Belgique, Italie).

Le vieillissement de la population de l'Europe conduira progressivement à une *diminution de la main-d'œuvre*. D'ici 2030, la population en âge de travailler pourrait se réduire à 280 millions de personnes pour l'Union des 25 (contre 303 millions à l'heure actuelle), ce qui implique une diminution importante du volume de l'emploi même si l'objectif de 70 % est atteint en 2010. Cet aspect a des incidences sur le potentiel de croissance et sur la viabilité des retraites et des prestations sociales. Plusieurs États membres (Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède, Luxembourg, Danemark) doivent faire face au défi que constitue un *nombre croissant de demandeurs de prestations d'incapacité ou de maladie*, qui entraînent d'importantes trappes à inactivité touchant principalement les personnes de plus de 50 ans.

¹⁷ Cette tendance s'explique en partie par l'accroissement de la participation.

Si l'on considère que le Conseil de Barcelone du printemps 2001 a demandé que l'*âge moyen de sortie du marché du travail* dans l'Union augmente de cinq ans d'ici 2010, le départ du marché du travail continue de se produire à un âge relativement jeune dans plusieurs États membres, même si l'âge moyen est passé de 60,5 ans¹⁸ en 2001 à 61 ans en 2002. Faute de prendre d'urgence des mesures draconiennes pour inverser les tendances actuelles, il n'y a aucune chance de s'approcher, sans parler de les atteindre, des objectifs européens en matière d'accroissement du taux de l'emploi des travailleurs âgés et de relèvement de l'âge moyen de sortie du marché du travail. Le défi consiste non seulement à faire en sorte qu'une proportion plus élevée de personnes actuellement âgées de 55 à 64 ans continuent à travailler, mais aussi à améliorer la capacité d'insertion professionnelle des quadragénaires et quinquagénaires actuels.

Réaction politique

Les États membres progressent dans l'élaboration de *stratégies globales visant à accroître la participation au marché du travail*. Quelques-uns mettent l'accent sur tous les groupes concernés: les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés et les immigrants (Suède, Danemark, Finlande, Royaume-Uni). Les mesures politiques prises dans la plupart des États membres sont à présent mieux structurées et l'évolution récente des taux d'emploi des travailleurs âgés et des femmes est encourageante. Un nombre limité d'États membres font état de mesures favorisant la *participation des jeunes* tant à l'éducation qu'au marché du travail (Suède, Danemark, Finlande, Autriche), bien que la plupart des États membres promeuvent l'activation en faveur des jeunes au titre de la ligne directrice 1. *L'accroissement de la participation des femmes* constitue un élément essentiel du défi lié au vieillissement et les États membres ne peuvent tabler sur les seuls effets de cohorte pour atteindre les objectifs. Les mesures prises portent sur les services de garde des enfants et sur d'autres structures de garde (voir le point 3.6 ci-dessous).

Les restructurations économiques, les régimes de retraite anticipée volontaire et les facteurs dissuasifs présents dans les régimes de retraite obligatoire empêchent toujours une remontée importante des taux d'emploi des travailleurs âgés. Un nombre croissant d'États membres mettent en œuvre des stratégies nationales concernant le vieillissement (Suède, Royaume-Uni, Danemark, Finlande) et certains ont fixé des objectifs nationaux visant à relever l'âge moyen de sortie du marché du travail (France, Finlande, Portugal). Les États membres mettent en œuvre un éventail de mesures centrées sur la réforme des régimes de prestations et accordent davantage d'attention à l'amélioration de la capacité de travail par un meilleur accès à la formation et par l'adaptation aux conditions de travail. Les réformes des retraites suscitent un intérêt particulièrement vif; elles comportent des relèvements de l'âge normal de départ à la retraite et des mesures visant à décourager les retraites anticipées tout en favorisant les régimes de retraite flexibles.

La plupart des États membres voient dans l'*immigration* une source importante de main-d'œuvre supplémentaire, mais uniquement pour des métiers ou secteurs connaissant des difficultés de recrutement. Plusieurs d'entre eux (Belgique, Allemagne, Espagne, Irlande) ont l'intention de simplifier leur système de permis de travail et leurs règles en matière de recrutement des immigrants, et de faciliter l'immigration en provenance des pays adhérents (Irlande, Autriche, Royaume-Uni). La plupart accordent une attention accrue aux politiques

¹⁸ Ce chiffre a été revu à la hausse par rapport à l'estimation initiale présentée dans les lignes directrices pour l'emploi. Les chiffres de 2001 et 2002 restent provisoires.

d'intégration des migrants vivant actuellement dans l'Union (ligne directrice 7) ou à l'atténuation des pénuries de main-d'œuvre et des goulets d'étranglement dans ce domaine.

En dépit des progrès accomplis, les taux d'emploi des travailleurs âgés et des femmes doivent s'améliorer plus rapidement si l'Union veut atteindre les objectifs convenus en matière d'emploi et d'âge de départ à la retraite. Le défi du vieillissement touche toutes les générations et exige, pour être relevé avec succès, une action structurée. Il est essentiel, pour stimuler la *participation des femmes*, de modifier en profondeur les incitations économiques, et notamment de mettre en place des structures socio-fiscales plus ciblées, de disposer de *structures de garde d'enfants* suffisantes et abordables et de rendre le *travail à temps partiel* financièrement plus attrayant pour les femmes comme pour les hommes. Il est nécessaire que les *partenaires sociaux prennent des engagements plus forts et plus énergiques* en ce qui concerne la gestion de l'offre de main-d'œuvre, surtout s'agissant des aspects touchant au sexe, à l'âge et à l'immigration, et pour ce qui est de la conception et de la diffusion des meilleures pratiques, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les entreprises doivent, dans le respect de leur responsabilité sur le plan social, reconnaître les avantages que présente un effectif d'âge varié et ajuster leurs pratiques d'emploi afin de conserver plus longtemps à leur service les travailleurs expérimentés.

L'élaboration d'une *politique d'immigration* plus active et coordonnée *au niveau de l'Union* constitue un élément nécessaire dans une approche globale visant à accroître l'offre de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné la nécessité pour les États membres et les partenaires sociaux de définir une stratégie globale en matière de vieillissement actif visant à ce que les travailleurs partent en retraite plus tard et à ce que les employeurs embauchent et conservent à leur service des travailleurs âgés. Cette stratégie consisterait à :

- inciter les travailleurs à prendre leur retraite plus tard et les employeurs à engager et conserver à leur service des travailleurs âgés. Il s'agit notamment d'adapter les mécanismes socio-fiscaux et les règles en matière d'emploi et de retraites afin de renforcer les mesures incitant les travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité et de décourager les départs prématurés du marché du travail. Les efforts visant à décourager le recours à la retraite anticipée devraient se poursuivre dans l'ensemble des États membres;
- promouvoir l'accès de tous à la formation, indépendamment de l'âge, et élaborer des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, en particulier pour la formation sur le lieu de travail des travailleurs âgés, qui sont sous-représentés en matière de formation;
- améliorer la qualité de l'emploi afin d'assurer un cadre de travail attrayant, sûr et adaptable tout au long de la vie professionnelle, et notamment permettre le travail à temps partiel et les interruptions de carrière.

3.6 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Faits et défis essentiels

Le potentiel que recèle la participation des femmes reste largement inexploité. Dans l'Union des 15, 6,4 millions de femmes en âge de travailler n'exercent pas d'activité rémunérée, alors qu'elles souhaiteraient travailler, et 6,6 millions sont sans emploi. En 2002, le taux d'emploi

des femmes a légèrement augmenté, passant de 55 % à 55,6 %, ce qui a réduit la *différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes* à 17,2 %. La *différence de taux de chômage entre les femmes et les hommes* s'est réduite à 1,8 %. Les pays qui connaissent les *écarts les plus importants (plus de 20 pp pour l'emploi et 5 % pour le chômage)* sont l'Espagne, la Grèce et l'Italie. La *différence de rémunération entre les femmes et les hommes* est restée à un niveau élevé (16 %) depuis 1998, l'écart étant nettement plus important dans le secteur privé (21 %) que dans le secteur public (12 %). Les *disparités d'ensemble les plus fortes (plus de 20%)* se retrouvent en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Dans huit États membres, les différences de rémunération dépassent 20 % dans le secteur privé (Portugal, Royaume-Uni, Pays-Bas, Autriche, Allemagne, Irlande, Espagne, Grèce). Les *modalités de travail* constituent également un aspect important. Près d'un tiers des femmes exerçant une activité professionnelle travaillent à temps partiel, contre moins de 5 % des hommes. Un tiers des femmes travaillant à temps partiel ont adopté ce régime pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres personnes à charge. Compte tenu de *l'incidence de la condition de parent sur l'emploi* pour les femmes, la question de la garde des enfants revêt une importance particulière.

Les disparités hommes-femmes sur le marché du travail doivent être progressivement éliminées pour que l'Union européenne puisse réaliser le plein emploi, accroître la qualité de vie au travail et promouvoir l'inclusion et la cohésion sociales. À cette fin, il faut à la fois une prise en compte générale et systématique de la dimension hommes-femmes et des mesures politiques spécifiques afin de créer les conditions permettant aux femmes et aux hommes d'entrer, de rentrer et de rester dans le marché du travail. Le Conseil européen de Barcelone est convenu que les États membres devraient, pour 2010, mettre en place des structures de garde d'enfants pouvant accueillir au moins 90 % des enfants dont l'âge se situe entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et 33 % des enfants de moins de trois ans. Il convient de s'attaquer aux facteurs qui sous-tendent les disparités entre les sexes dans les domaines de l'emploi, du chômage et des rémunérations (par exemple la ségrégation entre les hommes et les femmes); il faudrait également se fixer des objectifs en matière de réduction de ces disparités, sans mettre en question le principe de la différenciation salariale en fonction de la productivité et de la situation du marché du travail.

Réaction politique

Les *disparités dans les domaines de l'emploi et du chômage* sont rarement abordées en tant que telles. Les États membres font principalement état d'un accroissement de l'activité professionnelle des femmes. Deux États membres supplémentaires ont fixé des *objectifs nationaux en matière d'emploi des femmes* (Autriche et Grèce), ce qui porte le total à sept pays. Le *lien entre la fixation d'un objectif et l'élaboration d'un programme d'action* n'est pas toujours clairement établi. La *politique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée* est généralement considérée comme le seul moyen d'accroître le taux d'emploi des femmes et de réduire les disparités. Il est rarement fait référence à l'élimination des *facteurs* liés aux salaires et à la fiscalité *qui ont un effet dissuasif sur le plan financier*. Le Portugal, la Grèce et la France ont fixé des *objectifs nationaux de réduction du taux de chômage des femmes ou des disparités hommes femmes dans ce domaine*. L'Espagne et l'Italie, deux des pays où la disparité entre les sexes est la plus importante dans le domaine du chômage, ne présentent aucune initiative spécifique.

Il semble que la *différence de rémunération entre les femmes et les hommes* occupe une place politique plus en vue, notamment au travers d'une intervention plus active des *partenaires sociaux* (Belgique, Irlande, Suède, Danemark, Finlande, France, Luxembourg). La France et la Grèce ont défini des *objectifs nationaux* en vue d'amenuiser cette différence; d'autres présentent des mesures telles que le recours accru aux statistiques salariales, les systèmes

d'évaluation des emplois, les outils destinés aux entreprises et les études sur l'égalité de rémunération, qui devraient tous produire des effets positifs. Toutefois, *la plupart des actions menées sont fragmentaires*, surtout dans les pays accusant les écarts les plus importants (Allemagne, Portugal, Autriche). De nombreuses actions sont également volontaires, sans s'accompagner d'une évaluation d'impact. Les pays dans lesquels une proportion élevée de femmes travaille à temps partiel (Royaume-Uni, Pays-Bas) n'ont pas analysé l'incidence de cet aspect sur la différence de rémunération entre les sexes. De nombreux États membres établissent un lien entre la disparité de rémunération des femmes et des hommes et la *ségrégation entre les sexes*, faisant d'elle une *priorité politique plus concrète* que dans le passé. Outre les pays nordiques, le Royaume-Uni, l'Irlande, les Pays-Bas, la France, l'Autriche, l'Allemagne et la Belgique font état, dans leur PAN, d'initiatives plus ou moins ambitieuses (portant principalement sur les choix éducatifs et encourageant les femmes à entrer dans les secteurs et métiers technologiques). D'une manière générale, les *mesures politiques visant à réduire la ségrégation ne paraissent pas suffisantes*, surtout au vu du renforcement récent de la ségrégation dans la majorité des États membres. Cette question se pose de manière pressante dans les pays où l'emploi des femmes connaît un taux de croissance élevé, comme l'Espagne, l'Irlande, le Luxembourg et l'Autriche.

Certains États membres ont amélioré les possibilités de travail à *temps partiel*. Certains estiment toujours que la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée concerne uniquement les femmes, tandis que d'autres reconnaissent le *rôle des hommes* dans les responsabilités de garde et de famille (essentiellement en améliorant les régimes de congé de paternité ou en encourageant les hommes à prendre de tels congés). La *garde des enfants* constitue une priorité politique dans pratiquement tous les États membres, même si les approches adoptées varient dans leur ciblage ou dans leur ambition. En ce qui concerne l'*objectif de l'Union en matière de garde d'enfants* fixé pour 2010, à savoir une couverture de 33 % des enfants de moins de 3 ans et de 90 % des enfants dont l'âge se situe entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, seuls la Suède, le Danemark et la Belgique (Flandre) atteignent l'objectif pour la tranche d'âge la plus jeune. Dans le cas des enfants de plus de trois ans, la situation s'améliore, mais de nombreux pays ne tiennent pas compte de la garde après l'école, qui a un effet décisif sur la possibilité pour les parents d'exercer une activité professionnelle. Les pays qui restent confrontés aux *plus grands défis en matière de renforcement des structures de garde d'enfants*, surtout pour les enfants âgés de 0 à 3 ans, sont l'Italie, l'Allemagne (anciens Länder), l'Autriche, le Luxembourg, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Portugal. De nombreux États membres ont fixé des *objectifs nationaux* en vue de renforcer les structures de garde d'enfants (Belgique, France, Grèce, Irlande, Portugal, Royaume-Uni). Souvent, les politiques menées ne font pas le *lien entre le développement de la garde des enfants et les besoins du marché du travail*, et la qualité et l'accessibilité financière font l'objet d'une attention limitée. Les pièges que les politiques sont susceptibles de receler et qui renforcent la répartition traditionnelle des rôles entre la femme et l'homme, comme les régimes d'allocations de garde d'enfants ou les subventions de garde à domicile, ne semblent susciter aucune attention. Pour ce qui est de la *garde des autres personnes à charge*, les initiatives concrètes font généralement défaut.

L'*intégration de la dimension hommes-femmes* reste faible et peu systématique (sauf en Suède), les effets des systèmes en place et des nouvelles politiques proposées sur les hommes et les femmes ne faisant l'objet d'aucune évaluation (sauf en Irlande). Les PAN de 2003 accordent une place moins importante à la fourniture de statistiques ventilées par sexe et à l'élaboration de mécanismes ou d'outils institutionnels visant à l'intégration de la dimension hommes-femmes.

Des efforts importants sont donc nécessaires pour entretenir l'élan qui permettra d'atteindre d'ici 2010 l'objectif, fixé à Lisbonne, d'un taux d'emploi des femmes de 60 %, en renforçant l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les lignes directrices, avec une attention particulière pour les politiques fiscales et salariales et pour l'instauration d'un aménagement du temps de travail plus favorable à la famille dans les pays où le taux d'emploi des femmes est faible. Il convient de donner la priorité à l'*expansion des services de garde d'enfants*, surtout pour les enfants âgés de 0 à 3 ans.

Notant que l'exploitation du potentiel représenté par l'activité professionnelle des femmes est une question qui touche tant à l'égalité des sexes qu'à l'efficacité de l'économie, la task-force incite vivement les États membres et les partenaires sociaux à:

- éliminer les facteurs financiers qui ont un effet dissuasif sur l'activité des femmes, notamment en matière de salaires et de fiscalité, y compris les écarts de rémunération entre les sexes;
- augmenter l'offre, l'accessibilité économique et la qualité des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées;
- améliorer l'organisation du travail par des mesures visant à renforcer l'attrait du travail à temps partiel ainsi qu'à faciliter les interruptions de carrière et les formes de travail flexibles;
- adapter les mesures aux besoins spécifiques des femmes défavorisées.

3.7 PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET

Faits et défis essentiels

La situation des *personnes confrontées à des difficultés particulières* sur le marché du travail demeure nettement *plus défavorable* que celle du reste de la population. Depuis plusieurs années, la définition de la notion de personne défavorisée varie selon les États membres en raison de l'absence de définition communautaire. Les groupes de personnes le plus souvent cités comme étant défavorisés sont les personnes handicapées, les migrants et les minorités ethniques, ainsi que (dans une moindre mesure) les jeunes quittant prématurément l'école et les personnes peu qualifiées. Parmi ces personnes défavorisées, la situation des femmes est souvent pire que celle des hommes. *L'écart de taux de chômage entre les ressortissants de l'Union et ceux des pays non membres reste stable au niveau élevé de 7,7 % en 2002*. La Finlande est le seul pays où cet écart s'est nettement réduit (de 8,3 points de pourcentage par rapport à 2001); au Danemark et en Belgique, en revanche, il s'est accentué respectivement de 1,6 et 6,2 points de pourcentage. L'accroissement de la participation au marché du travail reste un défi important dans le cas des personnes peu qualifiées, des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes handicapées.

*La proportion moyenne de jeunes quittant prématurément l'école dans l'Union, qui s'établit à 18,8 % en 2002*¹⁹, représente une légère amélioration par rapport à 2001 (19,4 %) mais reste

¹⁹ Pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant accompli le cycle inférieur de l'enseignement secondaire tout au plus et ne suivant pas d'autres études ou formations.

loin d'atteindre l'objectif de 10 % que l'Union s'est fixé. Elle est particulièrement élevée au Portugal (45,5 %), en Espagne (29 %) et en Italie (24,2 %).

L'insertion des *immigrants et personnes handicapées* reste un défi essentiel dans la plupart des États membres. Les autres personnes à risque, comme les personnes peu qualifiées, les bénéficiaires de prestations sociales ou les parents isolés, sont également concernées.

Réaction politique

La plupart des États membres présentent des politiques visant à réduire le nombre de *jeunes quittant prématurément l'école*. Les mesures prises vont d'une coopération accrue entre les écoles et les entreprises (Allemagne et Pays-Bas) à une pédagogie plus adaptée et à une orientation plus personnalisée des élèves (Luxembourg et France). Les politiques les plus fréquemment mises en œuvre pour améliorer la situation des *personnes handicapées* sur le marché du travail sont des politiques d'activation consistant notamment à leur apporter une aide personnalisée, à leur faire suivre davantage d'études et de formations professionnelles, à améliorer la législation en vue de promouvoir leur insertion, ainsi qu'à mettre en place des incitations fiscales.

La majorité des États membres continuent de mettre en œuvre des mesures destinées à contribuer à *l'insertion des migrants et minorités ethniques*, comme des programmes d'alphabétisation, des cours de langues, des plans en faveur de la diversité visant à accroître le recrutement des migrants, des formations et une orientation professionnelle; ces mesures sont souvent financées au travers des programmes du FSE. Plusieurs États membres évoquent expressément la transposition des deux directives fondées sur l'article 13 ou appellent l'attention sur des mesures supplémentaires telles que des campagnes de sensibilisation destinées à lutter contre la discrimination. Certains établissent également un lien entre une participation accrue des immigrants, qui peut contribuer à résoudre le problème du vieillissement et de l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre (ligne directrice 5), et la réduction des goulets d'étranglement touchant certaines professions particulières (ligne directrice 3). Seuls quelques États membres (Pays-Bas, Irlande, Danemark, Finlande, Suède) se sont fixé des objectifs nationaux en vue d'améliorer la situation des ressortissants des pays non membres de l'Union ou des minorités ethniques sur le marché du travail. Pour d'autres personnes défavorisées également, comme les personnes handicapées ou les parents isolés, peu d'États membres (Pays-Bas, Irlande, Portugal, Suède, Royaume-Uni) font état d'objectifs mesurables. Certains de ces objectifs prévoient des résultats à atteindre sur le marché du travail, comme l'objectif britannique d'un taux d'emploi de 70 % pour les parents isolés, tandis que d'autres visent à l'amélioration d'une situation particulière, comme l'augmentation à 95 % de la proportion de gens du voyage poursuivant des études en Irlande.

Les *employeurs* devraient également être davantage associés à la réalisation de l'objectif d'une participation accrue des personnes défavorisées, notamment par l'exploitation complète du *potentiel de diversité* dans la gestion de leurs ressources humaines et par l'adaptation du lieu de travail et l'introduction de modèles de travail flexibles.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné qu'il était nécessaire que les États membres et les partenaires sociaux:

- réduisent le nombre de jeunes qui quittent prématurément l'école et donnent à chacun le droit d'accéder à l'enseignement secondaire et à un niveau minimum de connaissances de base;

- mettent en place des parcours individualisés d'accès au travail et à la formation à l'intention des jeunes, notamment par des conseils et orientations personnalisés, et élaborent des programmes sur mesure répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées;
- mettent en œuvre, à l'intention des migrants et des ressortissants de pays non membres de l'Union, une politique d'intégration multidimensionnelle facilitant la participation à l'éducation et à la formation, luttant contre la discrimination sur le lieu de travail, répondant aux besoins spécifiques des femmes immigrées, favorisant la création d'entreprises par les immigrants et améliorant la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises à l'étranger.

3.8 RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT GRÂCE À DES INCITATIONS

Faits et défis essentiels

Il subsiste des facteurs financiers dissuadant les individus d'entrer, de rester et de progresser dans le marché du travail. D'après des constatations récentes concernant l'ampleur des *trappes à chômage*, plusieurs États membres pratiquent des taux marginaux d'imposition dépassant 85 %, contre 70 % aux États-Unis²⁰. La tendance à la baisse du *taux d'imposition des bas salaires dans l'Union des 15* semble s'être arrêtée, ce taux s'étant stabilisé à 37,8 % en 2002. Le taux d'imposition implicite du travail salarié a continué à baisser pour s'établir à 36,4 % en 2002 et devrait se stabiliser en 2003. Toutefois, les *coûts non salariaux de la main-d'œuvre* restent élevés dans plusieurs États membres, ce qui risque d'avoir une incidence négative sur les possibilités et incitations en matière d'emploi. La proportion élevée de *travailleurs pauvres* reste un sujet de préoccupation dans certains États membres (Portugal, Luxembourg, Espagne, Italie). Il subsiste des *trappes à incapacité* – c'est-à-dire des facteurs qui dissuadent les personnes en congé de maladie ou d'invalidité de longue durée de recommencer à travailler – aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède et au Luxembourg.

Pour accroître la participation au marché du travail et promouvoir des marchés du travail favorisant l'intégration, il est essentiel de réduire les trappes à chômage, à pauvreté et à inactivité qui subsistent. Les lignes directrices pour l'emploi demandent aux États membres de réexaminer et, lorsqu'il y a lieu, de réformer à cette fin leurs systèmes socio-fiscaux, y compris la durée et la gestion des prestations, tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale. En particulier, les politiques devraient viser à réduire de manière significative les taux d'imposition marginaux effectifs élevés d'ici 2010 et, lorsqu'il y a lieu, la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en fonction des conditions nationales.

Réaction politique

Un nombre croissant d'États membres mettent en œuvre des réformes visant à rendre le travail rémunérateur en agissant sur l'incidence combinée de la fiscalité et des prestations sociales (Belgique, France, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni, Espagne). Les *réformes se concentrent en grande partie sur la réduction des impôts* et des cotisations sociales et sur l'introduction de prestations complémentaires au bénéfice des travailleurs; les réformes portant sur les incitations inhérentes aux systèmes de prestations ont été moins

²⁰ Calculs de l'OCDE pour une personne célibataire gagnant 67 % du salaire de l'ouvrier moyen en 2001 et 2002. Les calculs tiennent compte des effets combinés de la fiscalité et des prestations sociales sur le revenu d'une personne sortant du chômage pour travailler.

complètes. Ces *régimes de prestations complémentaires au bénéfice des travailleurs* ou primes liées à l'emploi ont été mis en place ou sont prévus par un nombre croissant d'États membres (Belgique, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Irlande), répondant en même temps à la nécessité de renforcer les incitations à travailler et au problème des travailleurs pauvres.

Plusieurs États membres doivent éliminer les facteurs qui dissuadent les inactifs de prendre un emploi faiblement rémunéré, essentiellement en raison de la perte de prestations sous condition de ressources qui en résulterait, à laquelle s'ajoutent des obstacles non financiers à l'exercice d'une activité professionnelle (comme l'accès insuffisant à la formation, l'absence de perspectives de carrière, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, le manque de services de garde d'enfants et d'autres structures de garde). Les progrès réalisés pour relier efficacement les prestations liées à la sortie du marché du travail et les mesures d'activation sont insuffisants dans de nombreux États membres.

Certains États membres ont durci les *conditions donnant droit aux prestations ou relatives à leur durée* (Allemagne, Pays-Bas, Suède, Danemark, Belgique). Malgré les progrès accomplis, les *régimes de retraite anticipée* restent couramment utilisés. Les réformes des prestations sociales, de la fiscalité et des retraites mises en œuvre dans certains États membres incitent les travailleurs âgés à prolonger leur vie professionnelle (Espagne, Autriche, Suède, Finlande, Allemagne, Irlande), mais des réformes supplémentaires sont nécessaires, surtout dans les États membres connaissant des taux d'emploi faibles.

De nombreux États membres poursuivent leur action de réduction des *coûts non salariaux de la main-d'œuvre*, surtout pour les bas salaires et les travailleurs peu qualifiés, en mettant l'accent sur les cotisations sociales des employeurs (Belgique, France, Pays-Bas, Luxembourg, Espagne, Grèce), qui représentent la plus grande part de la charge fiscale pesant sur le travail. D'autres ont annoncé de nouvelles réformes pour la période 2004-2007 (Finlande, Autriche, Danemark), tandis que l'Irlande s'est concentrée sur la diminution des cotisations de sécurité sociale des salariés. Quelques-uns recourent à des allègements fiscaux destinés spécifiquement aux femmes ou aux parents isolés, afin qu'ils restent dans le monde du travail ou s'y réinsèrent après une interruption (Grèce, Espagne, Irlande, Finlande), aux personnes handicapées et aux sans-emploi (jeunes ou âgés) (Grèce) ou aux personnes prenant un emploi à temps partiel (France). On manque d'informations sur la ségrégation entre les sexes dans les systèmes socio-fiscaux, surtout s'agissant du risque de pauvreté ou de l'exclusion sociale. La fiscalité fondée sur la famille, le cas échéant, continue d'exercer un effet dissuasif important, surtout pour les femmes (Allemagne).

La complexité des trappes à chômage, à inactivité et à pauvreté souligne la nécessité d'adopter, pour rendre le travail rémunérateur, une approche intégrée comportant des incitations au travail tant financières que non financières, y compris les aspects liés à la qualité du travail. Il est également nécessaire de progresser dans la *mesure de ces trappes*. Pour que la mise en œuvre des réformes des systèmes socio-fiscaux soit efficace, il faut *améliorer encore l'application des critères d'ouverture des droits et renforcer la gestion des prestations*. Certains États membres (Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Luxembourg) doivent fournir des efforts énergiques afin de *réduire les trappes à incapacité*, non seulement en revoquant leurs systèmes socio-fiscaux et leurs critères d'ouverture des droits, mais aussi en améliorant l'aptitude au travail des bénéficiaires des prestations. Il y a lieu d'éliminer les possibilités de substitution entre les indemnités de chômage et les autres prestations liées à la sortie du marché du travail, comme la retraite anticipée et les prestations d'incapacité. Les réformes des systèmes socio-fiscaux doivent être *reliées à la fixation d'un salaire minimum* propre à assurer un niveau de revenu suffisant pour inciter davantage les sans-emploi et les inactifs peu qualifiés à accepter de travailler.

Dans ce contexte, et dans le but d'éliminer les trappes à chômage, à inactivité et à bas salaire en ajustant l'équilibre entre la fiscalité et les prestations sociales, la task-force sur l'emploi a souligné la nécessité pour les États membres de:

- compléter les bas salaires, si nécessaire, en recourant à des prestations complémentaires au bénéfice des travailleurs afin d'inciter ceux-ci à accepter des emplois faiblement rémunérés tout en maintenant les salaires à un niveau reflétant la productivité;
- faire en sorte que les prestations sous condition de ressources (telles que les allocations familiales ou les primes au logement) remplissent leur rôle, à savoir atténuer la pauvreté, sans pour autant dissuader d'exercer un emploi;
- passer des régimes fiscaux axés sur le revenu du ménage à des régimes reposant sur le revenu individuel;
- rendre le travail à temps partiel plus attrayant financièrement pour les parents, isolés ou non, qui souhaitent concilier vie de famille et vie professionnelle et pour les travailleurs âgés désirant combiner une retraite progressive avec une activité à temps partiel.

3.9 TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ EN EMPLOI RÉGULIER

Faits et défis essentiels

La question du travail non déclaré fait, pour la première fois, l'objet d'une ligne directrice spécifique. Selon les estimations fondées sur les chiffres nationaux, l'ampleur du travail non déclaré va de 1,5 % du PIB au Royaume-Uni à quelque 14,6 % en Italie²¹, mais de nombreux États membres ne fournissent aucune estimation. En outre, les données nationales reposent sur des sources différentes et rendent les comparaisons entre pays très malaisées.

La difficulté que les États membres éprouvent à mesurer l'ampleur du travail non déclaré tient à la nature complexe du problème. Le travail non déclaré influe sur l'environnement des entreprises en général, la qualité du travail des personnes concernées, la cohésion sociale, ainsi que l'environnement de travail. Aussi les lignes directrices pour l'emploi appellent-elles à une approche globale associant la simplification de l'environnement des entreprises, des réformes des systèmes socio-fiscaux, une meilleure application du droit, la mise en oeuvre de sanctions et les efforts pour mesurer le niveau du problème et le progrès réalisé..

Réaction politique

Les PAN confirment le degré de priorité généralement plus élevé accordé par les États membres à la question du travail non déclaré, ainsi que les progrès accomplis dans la mise en oeuvre d'approches politiques globales. La politique doit s'appuyer sur une association de mesures préventives, et de sanctions²². Seuls quelques États membres ont des projets visant à acquérir une meilleure connaissance du phénomène (France et Portugal). Les États membres prennent diverses mesures en matière de *simplification des procédures à suivre par les*

²¹ La proportion de travail non déclaré en comparaison avec le nombre total de travail (régulier ou non régulier) en Italie.

²² Comme le confirme la résolution du Conseil relative à la transformation du travail non déclaré en emploi régulier (JO C 260 du 29.10.2003).

entreprises dans le domaine administratif et pour l'enregistrement des nouvelles embauches et les cotisations de sécurité sociale, qui réduisent le coût du respect de la législation et contribuent à l'amélioration de la qualité des données sur l'emploi (Belgique, Grèce, France, Espagne). Plusieurs États membres indiquent qu'ils ont pris, dans le but de renforcer l'attrait du travail, des *mesures à caractère fiscal visant à prévenir le travail non déclaré et à rendre le travail rémunérateur* dans l'économie formelle. Certaines de ces mesures visent à encourager davantage la déclaration des services ménagers (Pays-Bas, Belgique, Allemagne, Finlande et Suède), à relever le montant en deçà duquel l'emploi n'est pas imposable (Belgique et Allemagne) ou à fixer des seuils plus élevés pour l'inscription au registre de la TVA (Danemark et Finlande) (voir également la ligne directrice 8).

Plusieurs États membres ont pour priorité de favoriser la *coordination entre autorités compétentes* afin d'améliorer le contrôle de la déclaration du travail, notamment par l'échange de données. Des équipes interdisciplinaires spéciales ont été mises sur pied au Royaume-Uni et sont prévues en Autriche. En Italie, Le comité et les Commissions pour le travail non déclaré crée la coopération entre les organisations et les partenaires au niveau nationaux et locaux. Dans quelques États membres (Belgique, France, Italie et Portugal), la *coopération avec les partenaires sociaux* fait partie intégrante de la stratégie de régularisation du travail non déclaré. Certains États membres mettent en place, à titre préventif, des *campagnes de sensibilisation du public* aux conséquences négatives du travail non déclaré.

Plusieurs États membres (Grèce, Italie, Belgique, Suède, Autriche, Pays-Bas, Portugal, Finlande et France) prennent des mesures particulières axées sur les *travailleurs étrangers ou immigrants illégaux*. Ces mesures mettent l'accent sur l'immigration illégale et consistent notamment à améliorer le processus d'enregistrement des travailleurs immigrants et à renforcer les sanctions imposées aux employeurs qui engagent des travailleurs sans permis de travail. Les mesures visant à l'insertion des travailleurs étrangers résidant légalement dans les États membres se concentrent sur l'amélioration de l'information relative aux droits liés au marché du travail, ainsi que sur le renforcement du contrôle des conditions de travail (Finlande). *Plusieurs États membres mettent en œuvre des actions ciblées dans les secteurs où le travail non déclaré est le plus répandu*. Ces mesures s'appuient à la fois sur la prévention, par exemple sous la forme d'incitations à déclarer les services ménagers, et sur un contrôle accru. L'Allemagne et la France sont en train de clarifier les obligations des titulaires de marché en ce qui concerne la conformité des déclarations d'emploi de leurs sous-traitants.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi incite vivement les États membres à intensifier leurs efforts pour transformer le travail non déclaré en emploi régulier, notamment en s'attaquant aux facteurs, présents dans les systèmes socio-fiscaux, qui découragent la régularisation du travail non déclaré.

3.10 S'ATTAQUER AUX DISPARITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Faits et défis essentiels

Les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage sont en train de se réduire dans la plupart des États membres, mais elles restent importantes. Ces disparités sont plus prononcées dans le domaine du chômage que dans celui de l'emploi. En ce qui concerne le chômage, les pays connaissant les disparités les plus importantes sont l'Italie, l'Espagne et la Belgique. Dans le domaine de l'emploi, il s'agit de l'Italie, de la France et de l'Espagne. L'évolution est la moins positive en Italie, en Allemagne et en Belgique, alors que des améliorations sont notables en Finlande, au Royaume-Uni, en Irlande et en France, même si les disparités sont importantes.

Les disparités en matière d'emploi et de chômage entre les régions de l'Union européenne restent importantes et s'accroîtront après l'élargissement. La recherche confirme l'existence d'une corrélation étroite entre l'investissement dans le capital humain et les résultats économiques aux niveaux national et régional, ce qui fait de cet investissement un outil important de la politique de cohésion régionale. Il faut aborder les disparités par une démarche globale faisant intervenir les acteurs à tous les niveaux pour appuyer la cohésion économique et sociale en faisant appel aux fonds structurels communautaires.

Réaction politique

Tous les États membres mettent en œuvre, en vue de combattre ces disparités, une forme quelconque de politique régionale et/ou locale de l'emploi, souvent appuyée par des programmes relevant des fonds structurels. Toutefois, les PAN contiennent trop peu d'informations pour évaluer la mesure dans laquelle les États membres élaborent et mettent en œuvre des politiques visant à réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage. Certains États membres se sont fixé des objectifs de réduction des disparités (Grèce, France, Royaume-Uni). En général, les disparités sont considérées comme le fruit d'un développement économique et d'infrastructures de soutien insuffisants, tandis que l'aspect du capital humain est rarement perçu comme un facteur sous-jacent important. Les stratégies ayant pour but de stimuler le développement économique régional s'appuient sur les services publics destinés aux entreprises, qui visent à soutenir la création d'entreprises et l'investissement. Cette approche est clairement privilégiée en Irlande. D'autres États membres (Danemark, Grèce) sont favorables au développement des infrastructures. Certains cherchent à développer des pôles de croissance, dont ils attendent un effet d'entraînement sur les régions environnantes (Irlande, Portugal). Cependant, l'incidence de telles initiatives sur l'emploi est rarement évaluée.

Les politiques régionales en matière d'emploi mettent l'accent sur la mobilité et le développement des compétences. Des programmes de promotion de la mobilité ont été mis en place dans nombre d'États membres, tant pour les actifs que pour les sans-emploi. Le développement des compétences peut avoir une incidence sur les politiques d'éducation, comme en Suède, où certains éléments de la politique d'éducation concernent spécifiquement les déséquilibres régionaux (mise sur pied de centres d'éducation et de formation, orientation, coopération avec les entreprises). D'une manière générale, les États membres indiquent qu'ils affectent des ressources importantes à l'aide à la création d'emplois sur les plans régional et local. Pour certains d'entre eux, l'évolution démographique produit des effets sur les disparités régionales et influence les politiques en matière d'emploi (Finlande, Portugal).

L'économie sociale s'inscrit essentiellement dans le cadre des politiques d'inclusion sociale. Le Luxembourg prévoit d'adopter une législation relative à l'économie sociale ayant pour but d'accroître la transparence du financement et l'efficacité. En Belgique, les régions mettent en œuvre des programmes spécifiques de soutien de l'économie sociale dans le but de créer un cadre juridique pour les coopératives. Seuls la Belgique et le Portugal font état de l'existence de plans d'action régionaux pour l'emploi, tandis que les *plans d'action locaux* continuent d'occuper une place importante. La participation des partenaires sociaux a été renforcée dans ce contexte (Allemagne, Espagne, Autriche, Belgique, Danemark, Italie, Portugal, France et Royaume-Uni).

La réduction des disparités nécessite un dosage équilibré de développement économique et de développement du capital humain; il est nécessaire de privilégier davantage l'augmentation de la productivité par l'investissement dans le capital humain, surtout dans les régions les plus défavorisées. L'*élargissement* imminent accentuera les disparités régionales et exigera qu'une

attention accrue soit accordée à cet aspect. Il serait bon que les États membres favorisent et soutiennent la capacité des acteurs intervenant aux niveaux subnationaux à élaborer et mettre en œuvre des stratégies pour l'emploi.

L'Union mobilise des ressources financières considérables, surtout pour promouvoir le développement et l'adaptation structurelle des États membres et des régions qui sont à la traîne. Dans ce contexte, la task-force fait observer que le budget de l'Union est un levier financier important pour mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi.

4. BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Faits et défis essentiels

La réussite des politiques de l'emploi dépend en grande partie de la qualité de leur mise en œuvre. C'est la raison pour laquelle les lignes directrices accordent une place particulière à une meilleure gouvernance pour l'emploi et préconisent une plus large participation des organes parlementaires, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés, ainsi que l'élaboration de systèmes de mise en œuvre efficaces et efficients et l'affectation adéquate des ressources financières.

Réaction politique

Les PAN 2003 sont généralement des documents de référence bien conçus avec une orientation à moyen terme qui couvre le premier cycle trisannuel de déclarations de la SEE révisée. Ils fournissent toute une série d'informations sur les approches et les ambitions des politiques nationales de l'emploi, qui sont souvent étayées par des objectifs touchant de multiples domaines (taux d'emploi, accidents du travail, pauvreté, prévention et activation, disparités régionales, formation tout au long de la vie, emploi des femmes, garde d'enfants, nationaux de pays tiers, entreprises, capital humain, âge de sortie du marché du travail).

Les PAN constituent rarement l'instrument central de discussion et de définition des priorités nationales dans le domaine de l'emploi au niveau national. *L'implication des organes parlementaires demeure notamment faible.* Certains États membres indiquent que leurs PAN ont été transmis à leur parlement (Espagne, Irlande), d'autres s'engagent dans une discussion ad hoc avec les parlements (Finlande, Danemark) et d'autres enfin ont mis en place une information plus continue (Luxembourg, Suède, Portugal). Les PAN sont en général adressés aux commissions parlementaires (la plupart du temps chargées de l'emploi et des affaires sociales) plutôt qu'aux assemblées réunies en séance plénière. De plus, les parlements ont rarement un rôle déterminant dans les processus d'adoption.

Les autorités régionales et (dans certains cas) locales sont des partenaires essentiels pour les gouvernements nationaux lorsqu'il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre les politiques de l'emploi. L'implication des instances régionales dans le processus d'élaboration du PAN est relativement développée dans certains États membres. Dans certains pays (Autriche, Belgique, Espagne), l'information et la consultation en temps utile sont prévues dans les cadres constitutionnels, alors que dans d'autres, elles sont le résultat d'une coopération renforcée. Dans certains cas, les autorités politiques et administratives locales et régionales s'efforcent d'obtenir une implication plus étroite. La multiplication des niveaux dans les systèmes de participation et la mise en œuvre conjointe des politiques entraînent parfois un besoin de coordination renforcée (Belgique, Royaume-Uni).

Des cadres institutionnels solidement établis et fiables permettent de favoriser le dialogue social. L'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des PAN progresse et les contributions qu'ils apportent à la mise en œuvre de ceux-ci sont mieux présentées et indiquées. Cette participation s'est soit développée dans une structure institutionnelle établie, soit concentrée sur des actions spécifiques (France, Irlande, Grèce, Portugal). L'implication des partenaires sociaux au niveau européen a été renforcée par l'adoption du programme de travail conjoint 2003-2005 et par le sommet social pour la croissance et l'emploi qui se réunit régulièrement à la veille du Conseil européen de printemps.

Dans les PAN, l'examen de la mise en œuvre et des services opérationnels est partiel et se concentre sur les politiques d'activation du marché du travail et les services publics de l'emploi. D'autres services de mise en œuvre, comme l'éducation et la formation ou les services sociaux, sont rarement abordés. Le fort accent mis sur les SPE concerne indirectement les autorités infranationales, dans la mesure où le processus de décentralisation des SPE fait naître des relations nouvelles ou modifiées avec les autorités locales. Il s'agit parfois du résultat de changements juridiques. La modernisation des SPE progresse. Parmi les nombreux aspects de celle-ci, on note une évolution vers une collaboration accrue avec le secteur ou les partenaires privés et notamment les agences de travail temporaire (Pays-Bas, Allemagne, Royaume-Uni). Plusieurs États membres restructurent leur SPE pour proposer un service client plus différencié du côté de la demande comme de l'offre (Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Finlande, Irlande, Danemark). La plus grande orientation vers le client, facilitée par de nouveaux outils de TIC, a permis de changer l'axe des SPE: ils ne sont plus des services de soutien ("back office"), mais deviennent des services publics libre service.

Accroître l'efficacité de la mise en œuvre est un objectif commun à l'ensemble des États membres. Les mécanismes d'évaluation sont décrits dans une certaine mesure, mais il aurait été souhaitable de disposer de plus d'informations sur les résultats ainsi que d'exemples pratiques. Il est parfois fait référence, de façon générale, à des systèmes d'évaluation améliorés, comme par exemple à l'examen prévu de l'efficacité des instruments du marché du travail mis en œuvre par les autorités locales aux Pays-Bas. Le climat économique moins favorable s'est répercuté sur la performance des SPE en raison du décalage temporel existant entre la reconnaissance du besoin de ressources accrues et la mise à disposition de celles-ci. Cela s'est avéré problématique dans les précédentes périodes d'augmentation rapide du chômage. Les PAN ne reflètent pas toujours l'accroissement de ces ressources. L'Espagne, la Finlande et l'Allemagne, où du personnel supplémentaire a été soit recruté, soit réaffecté, constituent des exceptions notables.

Les dispositions budgétaires destinées à soutenir les politiques de l'emploi des États membres concernent plusieurs lignes du budget. Même si l'on observe presque partout des restrictions budgétaires, les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail ont en réalité augmenté dans certains États membres, comme en Belgique (plus de 4 %), en Finlande (plus de 5 %) et en particulier en Autriche où l'on a enregistré une impressionnante hausse de 17 % en 2002, après un accroissement de 18,5 % en 2001. Peu d'États membres expliquent comment ils assurent la transparence et la rentabilité dans l'affectation des ressources financières consacrées à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les rapports tendent à se concentrer sur le FSE. Pour l'heure, seuls quelques États membres ont commencé à aligner les dépenses du FSE sur la nouvelle structure des lignes directrices (Belgique, France et Portugal). Plusieurs États membres indiquent que les opérations du FSE revêtent une importance croissante pour le secteur du bénévolat et des œuvres sociales (Royaume-Uni, Grèce). Dans d'autres pays, le FSE prend une nouvelle orientation: c'est au Danemark que cette tendance est la plus marquée, où il est à présent considéré comme un outil pour les entreprises et l'industrie. L'évaluation à mi-parcours des programmes relevant des Fonds

structurels, qui sera bientôt achevée, apportera de nouvelles informations sur la manière dont le FSE a soutenu jusqu'ici la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi.

Dans ce contexte, la task-force sur l'emploi a souligné la nécessité d'améliorer la gouvernance pour les politiques de l'emploi.

Les États membres devraient réaffirmer leur engagement envers les objectifs d'emploi qu'ils ont fixés ensemble au niveau européen en:

- établissant des partenariats de réforme pour l'emploi entre l'ensemble des acteurs concernés;
- formulant des politiques nationales claires dont les objectifs reflètent ceux convenus au niveau de l'UE, notamment en ce qui concerne les taux d'emploi, l'âge effectif de sortie du marché du travail et les références européennes en matière d'éducation et de formation, et, le cas échéant, en réorientant les dépenses et améliorant l'efficacité de l'utilisation des fonds publics;
- utilisant les PAN comme documents centraux de planification et de suivi des politiques, reflétant le large éventail des mesures requises et mobilisant l'ensemble des acteurs décisifs pour les réformes: les PAN ont besoin d'une plus grande légitimité politique, l'implication des parlements nationaux et la consultation des partenaires sociaux et de la société civile devraient devenir une pratique courante dans toute l'Union. Une plus forte participation des parlements nationaux pourrait également servir l'objectif d'une meilleure intégration des PAN dans les cycles budgétaires annuels.

Dans les pays où les compétences en matière de politique d'emploi sont partagées entre les autorités nationales, régionales et locales, la relation entre les différents niveaux pourrait, au besoin, être structurée sur la base d'une méthode ouverte de coordination.

L'effet de levier des instruments communautaires devrait être utilisé plus efficacement en:

- renforçant le rôle des recommandations spécifiques adressées à chaque État membre de l'Union;
- ciblant davantage les fonds communautaires pour répondre à l'agenda de Lisbonne et en particulier aux objectifs en matière d'emploi;
- encourageant un engagement fort de la part des partenaires sociaux européens;
- intensifiant la diffusion et l'apprentissage mutuel par un échange d'expériences.

5. ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DES POLITIQUES DES ÉTATS MEMBRES

Dans les chapitres ci-après sont examinés, pour chaque État membre, les thèmes suivants:

- résultats clés en matière économique et d'emploi;
- principales caractéristiques du dosage des politiques de l'emploi, tel qu'il apparaît en particulier dans les plans d'action nationaux pour l'emploi 2003;

- principaux aspects de la gouvernance dans le domaine de la politique de l'emploi;
- réponses aux recommandations du Conseil de juillet 2003 et principaux défis à relever.

Dans l'examen des principaux défis à relever, le rapport tient également compte des domaines couverts par la task-force sur l'emploi et plus particulièrement des messages spécifiques adressés à chaque pays.

BELGIQUE

Contexte économique et situation du marché du travail: L'économie belge a été morose tout au long de 2002 et jusqu'en 2003, avec une croissance du PIB de 0,7 % en 2002 et une progression inférieure à 1 % attendue pour 2003. L'emploi total a diminué en 2002 et une nouvelle baisse est prévue pour 2003. Avec 59,9 %, le taux d'emploi global est resté à un niveau faible en 2002. Le taux d'emploi des personnes plus âgées reste de loin le plus bas de l'Union. Le chômage a augmenté plus rapidement que la valeur moyenne enregistrée dans l'UE, avec 7,3 % en 2002 et 8,2 % prévus en 2003. Le chômage de longue durée représente près de la moitié du chômage total. Des disparités régionales traditionnelles en matière d'emploi subsistent et la charge fiscale et non fiscale pesant sur le travail demeure élevée.

Développement politique de l'emploi: La Belgique poursuit une approche équilibrée et stratégique dans la mise en œuvre des différents objectifs et lignes directrices ainsi que des mesures identifiées dans de nombreux domaines d'intervention. La création de 200 000 nouveaux emplois d'ici 2007 a été fixée comme un objectif clé qui ferait passer le taux d'emploi global à 65 %. Les mesures approuvées lors de la conférence sur l'emploi organisée en septembre 2003 sont destinées à générer directement 60 000 nouveaux emplois, le reste devrait être le résultat d'une croissance économique future. La nouvelle réduction du coût de la main-d'œuvre, qui est la clé de voûte de la stratégie pour l'emploi, s'accompagne d'un renforcement des politiques actives du marché du travail. L'introduction de simplifications administratives vise à promouvoir l'esprit d'entreprise. Le vieillissement actif est favorisé par des mesures ciblées, mais une réforme en profondeur pourrait être nécessaire. Les différentes dimensions de la qualité de l'emploi sont abordées, un bon équilibre entre flexibilité et sécurité étant respecté. Malgré de récents efforts, la participation à l'éducation et à la formation stagne.

Gouvernance: La position prédominante de l'emploi dans les priorités gouvernementales a accru la sensibilisation à la SEE. Les autorités régionales et les partenaires sociaux ont été activement impliqués dans l'élaboration du PAN et ont participé récemment à la conférence sur l'emploi afin de soutenir la stratégie nationale pour l'emploi. La réorganisation en cours des services publics de l'emploi devrait permettre de mieux préciser leur mission. D'importants budgets supplémentaires ont été affectés à la stratégie pour l'emploi, mais les fonds consacrés à la formation professionnelle restent proportionnellement faibles. La contribution du FSE est orientée principalement vers les mesures préventives, la formation tout au long de la vie et les actions d'insertion sociale.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. *L'approche préventive* a été intensifiée et des efforts supplémentaires sont annoncés, mais leurs effets doivent encore intervenir. Dans ce contexte, il est nécessaire de mettre en place une approche plus anticipatrice pour restructurer les entreprises et se pencher sur la situation des jeunes défavorisés et des immigrants. Même si les entrées dans le chômage de longue durée ont diminué, celles-ci restent nombreuses et le chômage de longue durée a augmenté. La réduction du coût de la main-d'œuvre, les systèmes d'emplois locaux et les autres politiques d'activation devraient faire progresser les *taux d'emploi*, mais les 200 000 nouveaux postes visés ne sont que partiellement couverts par les mesures adoptées. Même si de nombreuses mesures ont été prises pour promouvoir le *vieillessement actif*, aucun objectif n'est fixé dans ce domaine et les incitations à la retraite anticipée subsistent. La réforme fiscale est mise en œuvre conformément au plan et des réductions supplémentaires des cotisations de sécurité sociale ont été décidées. De nouvelles mesures sont proposées pour combattre les *pièges du chômage* qui persistent, mais le système de prestations sociales reste globalement inchangé. Les initiatives destinées à améliorer le suivi de la disponibilité des chômeurs pour le marché du travail n'ont pas encore été concrétisées. Les actions en faveur du

développement local devraient réduire les *disparités régionales en matière d'emploi*, mais elles concernent essentiellement des activités à faible productivité. Certaines mesures ont été prises pour accroître la mobilité de la main-d'œuvre et des accords de coopération seront conclus afin de s'attaquer aux barrières régionales existant entre les services de l'emploi. En outre, il est nécessaire de renforcer les incitations à la *formation tout au long de la vie*.

DANEMARK

Contexte économique et situation du marché du travail: Après sept ans de forte croissance économique, l'économie danoise a montré de nets signes de ralentissement au cours de la dernière année. La croissance réelle du PIB en 2003 devrait se situer aux alentours de 0,8 % (elle était de 2,1 % en 2002), alors que la croissance de la productivité est parmi les plus fortes de l'UE. La main-d'œuvre et l'emploi total ont nettement baissé depuis 2001. Le chômage – un taux d'environ 5,5 % est attendu en 2003 – a grimpé en flèche depuis l'enregistrement, début 2002, d'un minimum record sur les 25 dernières années: il frappe en particulier les diplômés et aggrave le chômage de longue durée. Les taux de participation et d'activation du Danemark sont parmi les plus élevés de l'UE et le pays a déjà atteint l'ensemble des objectifs quantitatifs en matière d'emploi fixés à Lisbonne.

Développement politique de l'emploi: L'action politique reste orientée sur les défis à long terme auxquels est confrontée la société danoise, tels que le vieillissement de la population, la pénurie potentielle de main-d'œuvre, la sous-représentation des minorités ethniques sur le marché du travail. Inverser la tendance à la baisse de l'emploi et résoudre la question de la main-d'œuvre constituent des défis majeurs. Pour maintenir le niveau actuel des impôts et services sociaux et pour compenser les effets du vieillissement de la population d'ici 2010, les autorités danoises estiment que 59 000 nouveaux emplois devraient être créés. La stratégie gouvernementale en faveur du plein emploi repose sur une approche basée sur l'offre, avec un accent mis davantage sur l'aide à la recherche d'emploi pour les chômeurs. Pour que cette approche réussisse, il est indispensable que l'activité économique mondiale s'améliore et que le secteur privé embauche une large part des diplômés recrutés auparavant par l'État. Le gouvernement a poursuivi les réformes visant à l'intégration des minorités ethniques, après un succès limité dans ce domaine au cours des dernières années. Cette stratégie d'intégration poursuit deux objectifs: exploiter le potentiel de main-d'œuvre de ce groupe et améliorer son intégration dans la société danoise.

Gouvernance: De manière générale, le Danemark dispose de structures de gouvernance bien établies en raison d'une tradition sans équivalent en matière d'implication des partenaires sociaux dans les dossiers du marché du travail. Un certain nombre de points doivent toutefois être examinés plus en profondeur. L'un des défis opérationnels sera d'assurer une plus grande égalité de traitement entre les chômeurs couverts par l'assurance chômage (relevant du système des SPE) et ceux couverts par l'aide sociale (gérée par les communes). Il est nécessaire de renforcer la participation des régions et instances locales dans la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'emploi et d'impliquer davantage les conseils locaux dans la définition et la mise en place de cette stratégie.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à la plupart des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Pour ce qui est de l'*offre de main-d'œuvre*, une évaluation rigoureuse des défis et une identification des réactions politiques nécessaires ont été menées à bien. Cependant, la question des goulets d'étranglement n'est pas suffisamment traitée, à l'exception des initiatives locales prises dans les secteurs de l'éducation et des soins de santé. Étant donné que ce problème devrait s'aggraver à l'avenir, cette réaction pourrait s'avérer insuffisante et appeler des mesures plus complètes et coordonnées. Une réponse appropriée a été apportée à la recommandation concernant les *personnes défavorisées*. Des réformes ont été adoptées qui s'appuient à la fois sur des incitations financières à accepter un emploi et sur d'autres mesures destinées à encourager les immigrants à mieux s'intégrer à la société danoise. Il reste à voir si la combinaison de la réduction des prestations sociales pour les immigrants et du renforcement des mesures d'activation entraînera effectivement une plus forte participation au marché du travail. La réaction à la recommandation relative au *caractère financièrement attrayant du travail* s'est traduite par un nouveau paquet fiscal, qui prévoit une

réduction progressive mais modérée de la fiscalité du travail d'ici à 2007. Les effets réels de cette réforme doivent être suivis dans les prochaines années. En outre, il convient de déployer des efforts pour inverser la tendance négative de la participation à la formation professionnelle continue enregistrée ces dernières années.

ALLEMAGNE

Contexte économique et situation du marché du travail: En 2002, le PIB réel a augmenté de 0,2 % et devrait rester inchangé en 2003. Les coûts unitaires réels de main-d'œuvre ont diminué de 0,8 % en 2002 et devraient encore baisser de 0,9 % en 2003. En 2002, la croissance de l'emploi a été négative (-0,6 %), avec un taux d'emploi global de 65,3 %. En 2003, l'emploi devrait encore diminuer d'environ 1,5 %. Le taux d'emploi des femmes a été stable (58,8 %) et le taux d'emploi des travailleurs âgés a progressé pour s'établir à 38,4 %, restant ainsi au niveau de 1997. Le taux de chômage est passé à 8,6 % en 2002 et devrait encore augmenter en 2003 pour atteindre 9,4 %. Le taux de chômage de longue durée a augmenté et s'est fixé à 4,0 % en 2002. Le chômage était deux fois plus élevé dans l'Est que dans l'Ouest de l'Allemagne.

Développement politique de l'emploi: Même si l'Allemagne confirme son engagement envers les objectifs d'emploi convenus à Lisbonne, elle n'a encore fixé aucun objectif spécifique pour l'emploi. Le PAN n'établit pas explicitement de lien entre les trois principaux objectifs. La loi Job-AQTIV, les quatre lois sur la promotion de l'emploi et la réforme de l'aide financière aux chômeurs (Hartz I-IV) destinées à améliorer les politiques actives du marché du travail et les services de placement ainsi que l'"Agenda 2010" plus large constituent une réponse renforcée aux principaux défis du marché du travail. On note l'engagement significatif d'offrir à tout chômeur âgé de 15 à 25 ans une mesure d'emploi ou de qualification, tout en limitant à 12 mois le droit à des prestations chômage (18 mois pour les personnes âgées de plus de 55 ans). La création d'emploi sera stimulée par des taux d'imposition favorables et des cotisations de sécurité sociale pour des "mini-emplois". La plupart de ces réformes n'ont été mises en œuvre que récemment. Par conséquent, une évaluation de l'impact de la nouvelle législation ne peut avoir qu'un caractère provisoire.

Gouvernance: La coopération entre l'État fédéral, les Länder, les communes et les partenaires sociaux est capitale. Cependant, la visibilité de la SEE reste plutôt faible. Des mesures doivent être prises afin de garantir que le nouveau système de gouvernance des politiques actives du marché du travail ne conduit pas à un écrémage des chômeurs et à une exclusion des groupes défavorisés. En 2002, la contribution du FSE à la mise en œuvre de la SEE s'est élevée à 1 646 milliards d'euros. Le PAN met en évidence le rôle du FSE en particulier pour les lignes directrices 1, 3, 6 et 7.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines recommandations du Conseil en matière d'emploi. Les efforts destinés à améliorer l'*efficacité des politiques actives du marché du travail* se poursuivent et la création de centres pour l'emploi constitue une avancée majeure. Néanmoins, la loi Job-AQTIV n'a pas eu d'effets immédiats. La réduction des déséquilibres régionaux dépendant de la création de nouveaux emplois par les entreprises, il est inquiétant de constater que les créations d'entreprises en Allemagne de l'Est sont descendues en dessous du niveau enregistré dans les Länder de l'Ouest. La *réforme de la protection de l'emploi avance* et des modifications sont prévues en matière de petites entreprises et d'assouplissement de l'accès aux professions. Il reste à voir comment les recommandations du groupe d'experts sur le financement de la *formation tout au long de la vie* seront mises en œuvre. Pour ce qui est de l'*égalité des sexes*, le taux de garde des enfants âgés de moins de 3 ans reste bien inférieur à l'objectif de 33 % fixé dans l'UE, surtout dans les Länder de l'Ouest, et l'écart de rémunération entre hommes et femmes demeure important. Enfin, en ce qui concerne le *caractère financièrement attrayant du travail*, l'imposition séparée des revenus au sein des couples a eu un effet dissuasif à l'égard du travail, en particulier chez les femmes. En revanche, les incitations à l'emploi se sont améliorées pour les personnes plus âgées et pour les travailleurs se trouvant en bas de l'échelle salariale. Outre les défis évoqués plus haut, il convient d'examiner la simplification du *cadre entrepreneurial*. Des stratégies détaillées en faveur du *vieillessement actif* doivent être mises en place et l'*intégration des immigrants* doit être renforcée.

GRÈCE

Contexte économique et situation du marché du travail: La croissance réelle du PIB s'est accélérée en 2002 et a atteint 3,8 %, ce qui la place nettement au-dessus de la moyenne de l'UE (1,1 %); elle a également poursuivi sa progression en 2003 avec +4,1 %. La croissance devrait rester forte en 2004, mais se ralentir en 2005. En 2001 et 2002, la productivité du travail a augmenté de plus de 4 %, soit un chiffre supérieur à la moyenne de l'UE. En revanche, le taux d'emploi global en 2002 était nettement inférieur à la moyenne de l'Union (56,7 % contre 64,3 %), en particulier pour les femmes (42,5 %). Celui-ci devrait augmenter de 1 % en 2003 et progresser à un rythme plus lent en 2004 et 2005. Le taux d'emploi des travailleurs âgés était très proche de la moyenne européenne en 2002 avec 39,7 %. Le taux de chômage de 10 %, même s'il a clairement diminué en 2002, reste supérieur à la moyenne de l'Union (7,7 %). Il devrait passer à 9,5 % en 2003, puis descendre à 9,0 % en 2005. Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les femmes (15 % en 2002) et les jeunes (9,6 %). La participation des adultes à la formation est relativement faible (1,2 % de la population en âge de travailler, contre une moyenne européenne de 8,5 %)

Développement politique de l'emploi: Accroître la participation et l'emploi – notamment des femmes et des jeunes, réduire le fort niveau de chômage et renforcer la cohésion sociale et l'insertion, tels sont quelques-uns des objectifs majeurs du gouvernement grec. Celui-ci s'est fixé un objectif ambitieux – créer 300 000 emplois – et prévoit de générer 25 000 emplois à temps partiel dans le secteur public en 2003. Le PAN accorde une priorité élevée à l'amélioration de l'égalité des chances, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi qu'à la participation des adultes à l'éducation et à la formation. L'efficacité et l'efficience des politiques actives du marché du travail devraient être accrues, notamment par une importante réforme des mesures et programmes du SPE (OAED), en concertation avec les partenaires sociaux. Les systèmes fiscaux et les régimes de pension devraient fournir d'autres incitations pour assurer un caractère financièrement attrayant au travail, afin d'encourager l'augmentation de l'emploi dans l'économie officielle.

Gouvernance: Le gouvernement grec s'est efforcé de collaborer étroitement avec les partenaires sociaux et ceux-ci sont désormais représentés au sein du Comité national pour l'emploi, ce qui leur permet de participer activement à la planification et à la mise en œuvre du PAN. Les autorités locales et régionales sont également représentées dans ce comité et des liens ont été créés dans le cadre du PAN Inclusion. D'autres efforts devraient être faits pour impliquer plus étroitement les partenaires sociaux dans la planification et l'évaluation des activités. Le FSE apporte une importante contribution à la mise en œuvre du PAN, notamment dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'égalité des sexes.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines recommandations du Conseil en matière d'emploi. En ce qui concerne la capacité d'adaptation, de nouvelles mesures favorisant l'*emploi à temps partiel* sont prévues, mais la récente réforme du marché du travail, qui est actuellement en cours d'examen, n'a eu qu'un impact limité. Il convient de favoriser la diversité des modalités de travail, notamment en rendant le travail à temps partiel ou le travail temporaire plus attrayant pour les entreprises et les travailleurs. Les mesures destinées à promouvoir la *formation tout au long de la vie* vont dans le bon sens, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour coordonner les systèmes d'éducation, de formation et d'emploi et pour augmenter la participation à la formation tout au long de la vie, en particulier chez les adultes. Les progrès réalisés dans le domaine de l'*égalité des sexes* sont évidents, mais des écarts importants subsistent en matière d'emploi et de chômage. La Grèce a adopté un certain nombre de mesures destinées à renforcer la capacité d'insertion professionnelle des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale, même si le PAN ne fait plus état des

progrès réalisés depuis 2002, ce qui complique l'évaluation de l'efficacité de ces mesures. Le défi reste d'atteindre les objectifs fixés en matière de garde d'enfants. En ce qui concerne l'*activation*, on prévoit une évolution de politiques passives vers des politiques actives, alors que les mesures visant à réduire les cotisations de sécurité sociale n'ont eu, à ce jour, que peu d'effets. Il convient d'accorder une plus grande attention à la stimulation de l'offre de main-d'œuvre et au caractère financièrement attrayant du travail. Même si des mesures ont été prises pour accélérer la *réforme du SPE* et pour appliquer de manière uniforme l'approche préventive et individualisée, il faudrait poursuivre cette réforme. En outre, la *charge administrative pesant sur les entreprises* devrait être réduite afin de stimuler la création d'emplois.

ESPAGNE

Contexte économique et situation du marché du travail: Malgré le contexte international, l'économie espagnole a enregistré de bons résultats en 2002 et au cours de la première partie de 2003, avec un PIB progressant plus rapidement que dans l'UE (2 % en 2002 et 2,3 % prévus en 2003). La croissance de l'emploi reste forte (1,5 % en 2002 et 1,7 % attendus en 2003). Le taux d'emploi a progressé en 2002 et atteint 58,4 %, mais le taux de chômage a également augmenté et se situe à 11,3 % (prévisions pour 2003). Dans les deux cas, les hausses étaient supérieures pour les femmes. On observe toujours des disparités significatives entre hommes et femmes, ainsi qu'une tendance à une plus grande ségrégation professionnelle et sectorielle entre les sexes. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a également augmenté de 0,5 point de pourcentage et atteint 39,7 %. Les *contrats à durée déterminée* restent nombreux et expliquent en partie la faible participation à la formation. En revanche, le *travail à temps partiel* est sous-représenté.

Développement politique de l'emploi: De manière générale, les mesures présentées constituent une poursuite de la politique actuelle. La création d'emplois et la participation au marché du travail sont des objectifs majeurs, mis en œuvre notamment par des mesures visant à rendre le travail financièrement plus attrayant et à améliorer la qualité de l'emploi et la productivité. Malgré le faible taux d'emploi, aucun objectif national n'a été fixé dans ce domaine. La réduction des contrats à durée déterminée et l'augmentation de la participation des femmes et des travailleurs âgés sont activement stimulées. Des mesures actives qui se concentrent sur les groupes et les régions rencontrant des difficultés particulières sont mises en œuvre pour renforcer la cohésion sociale et l'insertion. Même si les mesures encourageant la participation des travailleurs âgés ont été intensifiées, l'approche repose essentiellement sur des incitations financières. Il est nécessaire d'offrir de meilleures structures de garde d'enfants pour soutenir la participation des femmes. Afin de réduire les disparités régionales, des mesures sont prises pour accroître la mobilité géographique, mais le fonctionnement du marché du logement demeure un obstacle. L'intégration du nombre croissant de travailleurs immigrants doit être considérée de manière plus approfondie.

Gouvernance: La politique de l'emploi fait intervenir à la fois les communautés autonomes et les collectivités locales. Cela se traduit par un processus de coordination complexe, dans lequel la mise en place définitive du système d'information est un défi clé. Un large éventail de partenaires a été consulté durant la préparation du PAN, mais un processus de suivi et d'élaboration plus systématique a été réclamé. Le PAN fournit des informations budgétaires détaillées pour chacune des lignes directrices. Par rapport à 2002, le budget total a augmenté de 9,5 % en 2003. Même si la contribution du FSE a été mise en lumière, aucune analyse n'est présentée sur la répartition des ressources et les résultats obtenus.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines recommandations du Conseil en matière d'emploi. Les actions visant à *faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation* reposent largement sur les accords conclus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux et sur les incitations destinées à favoriser les contrats stables. Malgré les efforts importants déployés ces dernières années, les progrès accomplis en matière de réduction des niveaux d'emploi à durée déterminée sont très limités. Il convient de favoriser la diversité des modalités de travail, notamment en rendant le travail à temps partiel ou le travail temporaire plus attrayant pour les entreprises et les travailleurs. La question de l'*égalité des sexes* a été traitée par le maintien des mesures mises en œuvre les années précédentes et par une forte augmentation des ressources budgétaires. L'offre de services de garde d'enfants âgés de moins de trois ans devrait nettement s'améliorer, mais l'accueil extra-scolaire des enfants de plus de trois ans et les autres services aux personnes dépendantes n'ont pas été abordés dans le PAN. Les *disparités régionales* dans les taux

d'emploi et de chômage se sont légèrement réduites en 2002, toutefois peu d'éléments indiquent que de nouveaux instruments seront introduits pour s'attaquer à ce problème. La *modernisation des services publics de l'emploi* a enregistré quelques progrès. Cependant, la mise en place du système de suivi statistique, annoncée dans le PAN 2001, n'a pas été menée à terme. En outre, l'accès aux politiques actives du marché du travail devrait être élargi aux personnes défavorisées (en particulier les jeunes et les immigrants) et l'accès à la formation devrait être amélioré par des mesures d'incitation.

FRANCE

Contexte économique et situation du marché du travail: Les performances de l'économie et du marché du travail se sont nettement dégradées au cours de la période 2002-2003. La croissance économique est descendue à 1,2 % du PIB en 2002 et elle devrait tomber à 0,1 % en 2003. L'ajustement du marché du travail à ce ralentissement prolongé s'est traduit par une croissance de l'emploi très modérée en 2002 (0,7 %) et négative en 2003 (prévision: -0,2 %). Parallèlement, le chômage a augmenté de 0,3 % pour s'établir à 8,8 % en 2002 et devrait atteindre 9,4 % en 2003. Même si le taux d'emploi est de 63 % (2002), il reste essentiellement concentré dans le groupe d'âge des 25-54 ans (79,5 %), par opposition avec le groupe des 15-24 ans (30,1 %) ou des 55-64 ans (34,8 %). Avec 2,7 %, la participation à l'éducation et à la formation reste nettement en dessous de la moyenne de l'UE (8,5 %).

Développement politique de l'emploi: Le PAN français présente une approche relativement équilibrée visant une amélioration du taux d'emploi, de la qualité, de la productivité au travail et de l'insertion sociale, sur la base des objectifs fixés pour le reste de la période d'exercice du gouvernement (2003-2006). Il contient plusieurs orientations stratégiques, qui, bien que tributaires de la croissance économique, amélioreront l'équilibre du dosage des politiques. Il s'agit, pour l'essentiel, de réductions plus généralisées des charges de sécurité sociale versées par les entreprises, d'un encouragement à participer au marché du travail grâce à un renforcement de l'attrait financier et à des politiques d'activation à destination des chômeurs et des inactifs, ainsi que d'efforts accrus déployés pour accompagner le changement et d'un investissement dans les ressources humaines. Le rôle des partenaires sociaux sera intensifié dans la mise en œuvre de plusieurs réformes, notamment dans le domaine de la formation tout au long de la vie, de l'égalité entre hommes et femmes, de la réforme des prestations sociales et de la modernisation de l'organisation du travail. Les stratégies en matière de vieillissement actif seront renforcées et s'appuieront sur la récente réforme des retraites.

Gouvernance: L'amélioration de la gouvernance de la politique de l'emploi s'inscrit dans le cadre de réformes institutionnelles plus larges et d'un transfert de responsabilités vers le niveau régional pour certains des instruments du marché du travail (cf. formation professionnelle). Elle a également été étroitement associée à la relance et à la réforme actuelle du dialogue social. Le nouveau budget pour l'emploi a gagné en transparence, puisqu'il fait désormais apparaître les affectations budgétaires pour toutes les grandes mesures stratégiques. Le PAN a indiqué le lien existant entre le soutien actuel du FSE et les lignes directrices pour l'emploi, l'accent étant mis sur la prévention et le développement du capital humain.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. La réaction politique concernant la *prévention* et l'*activation* se reflète dans les systèmes élargis d'orientation personnalisée destinés aux chômeurs, l'activation de régimes d'aide aux revenus et le réexamen des prestations chômage. La *formation tout au long de la vie* a été traitée dans un important accord sur le droit individuel à la formation professionnelle conclu entre les partenaires sociaux. Il conviendra aussi de garantir que les travailleurs faiblement qualifiés et les salariés des PME bénéficieront d'un accès accru à la formation. L'*offre de main-d'œuvre* et le *vieillessement actif* devraient s'améliorer grâce au relèvement de l'âge légal de la retraite, à la réduction des régimes de retraite anticipée et à l'encouragement à rester dans la vie active pour les travailleurs âgés. La promotion du *partenariat social* est assurée avec les partenaires sociaux invités à négocier les accords relatifs à l'accompagnement de la restructuration économique et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Outre les points évoqués ci-dessus, la France devrait examiner comment lutter contre la *segmentation du marché du travail* en encourageant la transformation de contrats à

durée déterminée en contrats permanents. La mauvaise position des *jeunes* et des *immigrants sur le marché du travail* mérite une grande attention. Il convient de chercher à réduire le nombre de *personnes quittant prématurément l'école* et à faciliter l'accès à l'*apprentissage*.

IRLANDE

Contexte économique et situation du marché du travail: Même si l'Irlande a de nouveau enregistré la plus forte croissance réelle du PIB (6,8 %) parmi tous les États membres en 2002, les taux de croissance se sont fortement ralentis du fait de la dégradation de l'économie mondiale. Cela se reflète dans un taux de croissance du PIB de tout juste 0,1 %. On s'attend à ce que l'économie reste relativement faible en 2003, avant de se redresser quelque peu en 2004. L'emploi a continué à progresser de 1,4 % en 2002 (contre 2,9 % en 2001) essentiellement grâce à la croissance enregistrée dans le secteur public. Le taux d'emploi global était de 65,3 %, le taux d'emploi des femmes étant de 55,4 % (moyenne de l'UE: 55,6 %), celui des hommes de 75,2 % (moyenne de l'UE: 72,8 %) et celui des travailleurs âgés de 48,1 % (moyenne de l'UE: 40,1 %). Le chômage est passé de 3,9 % à 4,4 % et le chômage de longue durée s'est établi à 1,3 %. La croissance de la productivité de la main-d'œuvre, par tête comme sur une base horaire, a nettement augmenté pour atteindre 4,6 % et les coûts unitaires réels de main-d'œuvre, qui avaient légèrement progressé en 2001, ont chuté de 3,6 %, soit la plus forte diminution observée dans l'UE.

Développement politique de l'emploi: L'Irlande est confrontée à un double défi: augmenter les taux de participation chez les inactifs et les chômeurs et garantir que ceux qui viennent de perdre leur emploi ne glissent pas dans le chômage de longue durée. L'intégration du processus de "plein engagement" pour tous les chômeurs sans emploi depuis six mois est une mesure significative qui met en lumière l'importance des politiques d'activation. Il existe également un éventail de programmes en faveur de l'emploi destinés aux personnes socialement exclues, à des groupes vulnérables spécifiques et à des zones défavorisées. Des objectifs nationaux ont été fixés afin d'accroître le taux de participation des femmes et des groupes vulnérables. En s'engageant dans un certain nombre de domaines, l'Irlande vise à améliorer la qualité de l'emploi et la productivité. Dans le secteur de la santé et de la sécurité, le nombre d'accidents graves et mortels a connu une diminution notable. La recherche et développement figurent parmi les premières priorités en matière d'investissement. Un groupe d'experts sur les futurs besoins en qualifications a produit plusieurs rapports identifiant l'apparition d'écart de compétences et recommandant une stratégie pour y remédier. Cela a conduit à une augmentation des investissements, y compris dans la formation informatique. Le PAN n'apporte toutefois que peu d'éléments sur les effets obtenus.

Gouvernance: Le partenariat social reste fort en Irlande, mais le récent ralentissement de l'économie a mis la pression sur ce processus. Le grand public est peu au courant de la stratégie européenne pour l'emploi. À l'exception du FSE, les informations sur les dotations financières consacrées aux lignes directrices sont rares.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à la plupart des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Des progrès notables ont été accomplis dans le domaine du *déséquilibre régional*. L'écart entre les taux de chômage s'est à présent resserré et est à peine supérieur à 1 % entre les deux régions. Le ciblage des investissements et des subventions sur la partie la plus pauvre a eu des effets positifs. La récente stratégie nationale en matière d'aménagement du territoire présente un cadre stratégique sur 20 ans destiné à promouvoir un développement plus équilibré entre les régions. Une bonne augmentation des taux de participation à la *formation tout au long de la vie* a été enregistrée et des initiatives ont été lancées en matière de formation en entreprise. Néanmoins, malgré l'existence de nombreuses initiatives et mesures dans ce domaine, il est difficile de distinguer un cadre global cohérent. Certains objectifs sont évoqués, mais l'on dispose de peu d'informations sur les progrès réalisés. Un certain nombre de mesures sont prises pour traiter la question de l'*égalité entre les sexes*. L'Irlande est également engagée dans l'élaboration d'une stratégie quinquennale nationale pour les femmes. Toutefois, la ségrégation professionnelle et l'écart de rémunération entre hommes

et femmes (19 % en 2000) restent importants et aucun objectif n'a été fixé dans ce domaine. Certains progrès ont été accomplis dans le secteur de la garde d'enfants, mais l'offre et l'accessibilité financière demeurent problématiques. D'autres progrès sont réalisés dans le domaine de l'exonération fiscale des bas salaires, mais pas dans celui de l'individualisation de la fiscalité.

ITALIE

Contexte économique et situation du marché du travail: Le PIB a progressé de 0,4 % en 2002 et les prévisions pour 2003 ne dépassent pas 0,3 %. Les créations d'emplois se sont poursuivies à un bon rythme en 2002 (+1,1 %), mais un peu plus lentement en 2003 (les prévisions sont de +0,8 %). Bien qu'il dépasse pour la première fois la barre des 55 % en 2002 (55,5 %), le taux d'emploi italien reste le plus faible de l'UE-15. Le taux d'emploi des femmes est en augmentation, mais il reste très bas avec 42,0 %. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a également légèrement progressé, mais, avec 28,9 %, il demeure très faible. Le chômage a continué à diminuer en 2002 et il a atteint 9,0 %: une nouvelle légère baisse à 8,8 % est prévue pour 2003. Le chômage des jeunes reste préoccupant (avec un taux de 9,7 % en 2002, contre une moyenne de 7,2 % dans l'UE), tout comme les taux de chômage de longue durée (5,3 %) et de chômage féminin (12,2 %). Les importants déséquilibres géographiques subsistent malgré des évolutions récentes favorables.

Développement politique de l'emploi: Le PAN 2003 confirme les objectifs suivants pour 2005: un taux d'emploi global de 58,5 %, un taux d'emploi des femmes de 46 % et des travailleurs âgés de 40 %. Des réformes visant à assouplir les modalités contractuelles et les dispositions relatives au temps de travail, ainsi qu'une réforme des systèmes éducatifs et de retraite, doivent permettre d'atteindre ces objectifs. Deux autres réformes en préparation (concernant la durée et le niveau des prestations de chômage et la fiscalité des revenus du travail) devraient également accroître l'offre de main-d'œuvre en rendant le travail financièrement plus attrayant. Alors que les réformes ont augmenté la flexibilité du marché du travail afin d'en améliorer l'efficacité, la question de la segmentation entre les types de contrats et les secteurs ainsi que le risque de ségrégation entre les sexes restent à traiter. Pour le Sud, le PAN confirme les objectifs figurant dans le CCA 2000-2006: atteindre une croissance supérieure à la moyenne de l'UE d'ici le milieu de la décennie et un taux d'emploi d'environ 60 % d'ici 2010 grâce à une plus grande flexibilité et transparence sur les marchés du travail, ce qui devrait également favoriser indirectement l'apparition sur le marché régulier de travailleurs déjà occupés dans l'économie informelle. Le lancement en 2004 de "fonds interprofessionnels" gérés par les partenaires sociaux devrait donner un élan absolument nécessaire à la formation continue et à la formation tout au long de la vie.

Gouvernance: Les régions, à qui sont confiées des tâches d'élaboration de politique ainsi que la gestion des SPE et du FSE sur leur territoire, se sont fortement impliquées. Chez les partenaires sociaux, l'absence d'accord entre les 37 organisations n'a pas permis une participation d'ampleur équivalente. La contribution du FSE est surtout importante pour les régions dans lesquelles il constitue le principal outil financier en faveur des politiques actives.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. En réponse à la recommandation concernant la *capacité d'adaptation*, une législation sur la flexibilité a été adoptée. Il conviendrait d'examiner les possibilités de lutter contre la segmentation du marché du travail entre contrats à durée déterminée et indéterminée. La recommandation sur l'*offre de main-d'œuvre* et le *vieillessement actif* a été prise en considération par le biais de la récente réforme des retraites. Des incitations appropriées devraient être offertes pour maintenir les travailleurs plus longtemps dans leur emploi (y compris dans le cadre de travail à temps partiel). L'offre de services de garde d'enfants n'a enregistré que des progrès limités. Pour ce qui est de la *formation tout au long de la vie*, le déblocage de fonds supplémentaires annoncé permettrait de s'attaquer largement aux faiblesses existantes. Les réformes du système éducatif devraient contribuer à prévenir le départ prématuré de l'école et à accroître l'adéquation de l'enseignement supérieur au marché du travail. Des progrès contrastés peuvent également être signalés en matière de *services de mise en œuvre*, car même si le SPE a effectivement été renforcé (mais de manière

moins efficace dans le Sud), aucun système de données national informatisé n'a encore été mis sur pied. La couverture et l'efficacité de l'assurance chômage et des politiques actives du marché du travail devraient être améliorées, en particulier dans le Sud. En ce qui concerne la *création d'emplois*, les indicateurs de performances montrent que des améliorations ont été obtenues, mais le résultat net des mesures d'incitation visant le sud du pays n'est pas clair, même s'il semble probable qu'elles aient aidé à transformer le travail non déclaré en emploi régulier. Il devrait être encore possible de réduire le travail non déclaré en supprimant les contre-incitations existant dans le système fiscal et en améliorant la capacité d'application de la loi.

LUXEMBOURG

Contexte économique et situation du marché du travail: La mauvaise conjoncture économique de 2002 a influencé le marché du travail: croissance très ralentie du PIB national (+1,3% en 2002 contre +8,9 % en 2000), taux de chômage pour la première fois en augmentation depuis 1998 (2,8 % de la population active en 2002 et prévision de 3,7 % en 2003), croissance plus lente de l'emploi intérieur (+3,2% en 2002, +5,6% en 2001), taux d'emploi intérieur total en faible progression (63,7 % en 2002, soit +0,6 %), taux d'emploi féminin suivant la même tendance (51,6 % en 2002, 50,9 % en 2001) et taux d'emploi des travailleurs âgés progressant bien mais restant faible (28,3 % en 2002, 25,6 % en 2001).

Développement politique de l'emploi: Dans l'ensemble, répertoriant un ensemble de mesures entamées ou projetées, le PAN ne présente pas vraiment de stratégie à moyen terme, et avance assez rarement des objectifs chiffrés pour les mesures présentées. Le PAN se concentre sur le relèvement des taux d'emploi des femmes, le renforcement de l'insertion par le travail et la continuation de réformes en matière d'enseignement et de formation. Le problème du faible taux d'emploi des travailleurs âgés reste en grande partie pour l'instant au stade de l'examen de ses causes. Même si le chômage a un caractère largement frictionnel, la création de nouveaux emplois continue d'être encouragée, que ce soit par une meilleure reconnaissance des initiatives sociales en faveur de l'emploi ou par la promotion de l'activité entrepreneuriale. L'amélioration de la qualité et de la productivité du travail, qui apparaît dans la recherche de conciliation entre vie familiale et professionnelle ou dans la prolongation des dispositions légales sur l'organisation du travail, devrait de son côté être un terrain d'action mieux exploité, en particulier au profit des travailleurs âgés.

Gouvernance: Un comité tripartite (gouvernement-patronat-syndicats) a adopté le PAN, l'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi assurant le suivi de sa mise en œuvre. Les partenaires sociaux jouent aussi un rôle autonome important par des initiatives soit communes (temps partiel, télétravail), soit propres à chacun. La collaboration entre services luxembourgeois, privés ou publics, concernés par l'emploi ou la formation, semble se renforcer. Enfin, les ministères les plus impliqués dans le PAN (Travail, Conditions féminine, Enseignement) sont également membres des instances de gestion des programmes Objectif 3 et EQUAL.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. L'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la formation est poursuivie notamment par de nouvelles mesures ciblées sur les jeunes sans qualifications, et par la facilitation de l'accès individuel à la formation continue. L'évaluation de la stratégie globale, annoncée dans le PAN 2002 devrait permettre de renforcer la cohérence entre les systèmes d'éducation et de formation. Aucune réponse structurelle globale n'est formulée actuellement, au moins dans le secteur privé, pour réagir au faible taux d'emploi des *travailleurs âgés*. On note cependant le projet d'abolir le régime de demandes préalables imposées aux bénéficiaires d'une rente ou d'une pension de vieillesse qui voudraient exercer un emploi. Les législations votées en 2002, favorisant le maintien en activité et réformant le système d'incapacité et de reclassement, n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation. La tendance à la progression du *taux d'emploi des femmes* continue à être soutenue par des mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle, de facilitation du retour à l'emploi et de renforcement de l'attractivité des activités professionnelles pour les femmes. En outre, des solutions orientées vers le travail devraient être développées pour les personnes couvertes par le *régime d'assurance invalidité* capables de travailler. En vue de *diversifier la structure des entreprises* et d'encourager les sources alternatives de création d'emplois, il convient de soutenir les *créations d'entreprises* et de promouvoir la formation commerciale.

PAYS-BAS

Contexte économique et situation du marché du travail: Une croissance négative du PIB (-0,9 %) est prévue pour 2003: il s'agit de la plus mauvaise performance de l'UE qui illustre un ralentissement économique persistant. Les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre, qui se situent à un niveau record en 2003 – ce qui a considérablement affaibli la position concurrentielle du pays –, devraient baisser à partir de 2004. Le chômage a augmenté rapidement depuis la fin 2001. Alors que les taux d'emploi des femmes et des hommes sont nettement supérieurs aux objectifs de Lisbonne, l'emploi des minorités ethniques accuse un important retard. L'emploi des travailleurs âgés s'est bien amélioré et dépasse la moyenne de l'UE.

Développement politique de l'emploi: Le PAN identifie les principaux défis à relever dans les trois prochaines années. Alors que l'on dispose d'une approche stratégique forte pour les objectifs de "plein emploi" et de "renforcement de la cohésion sociale", l'objectif d'"amélioration de la qualité et de la productivité" est quelque peu négligé. Toutefois, il semble très important, pour mettre en œuvre le principe selon lequel "toute personne capable de travailler devrait le faire", d'effectuer des investissements plus substantiels en personnel ainsi qu'en capital et innovation. Des objectifs nationaux ambitieux ont été fixés en ce qui concerne la participation au marché du travail des minorités ethniques et des femmes. Le chômage des jeunes ne doit pas excéder le double du taux général. Des mesures fiscales réduisent, mais n'éliminent toutefois pas totalement les pièges du chômage. Les réformes de la sécurité sociale se concentrent sur la réduction de la forte dépendance vis-à-vis des prestations: environ 8 % de la population active bénéficie des régimes d'assurance chômage et d'aide sociale et environ 13 % du régime d'assurance invalidité. Sous réserve d'un ajustement précis avec les partenaires sociaux, le traitement fiscal incitatif des systèmes de retraite anticipée devrait prendre fin. Les politiques en matière d'immigration, qui ont été rejetées comme moyen de compenser le vieillissement de la population, sont restrictives. L'utilisation toujours faible de l'approche globale pour les adultes (78 % de non-respect et 25 % d'entrées dans le chômage de longue durée) est inquiétante. Les chiffres relatifs à la viabilité des placements mettent également en évidence la nécessité d'améliorer la qualité des mesures d'activation.

Gouvernance: Le récent accord concernant un gel contractuel des salaires confirme le rôle déterminant du partenariat social. L'auto-réglementation mise en œuvre par les partenaires sociaux est également bien développée. Les programmes de réinsertion sont confiés à des entreprises privées sur la base des résultats obtenus. Ces entreprises ont cependant des difficultés à atteindre ces résultats et à répondre à la demande de programmes destinés aux personnes éloignées du marché de l'emploi. Le rôle des SPE est réduit au placement des nouveaux chômeurs. Les collectivités locales, qui assument l'entière responsabilité financière, sont devenues les acteurs clés des politiques d'activation. Dans le système de financement actuel, elles ont tout intérêt à réorienter aussi vite que possible vers le travail le plus grand nombre possible de bénéficiaires de l'aide sociale, ce qui peut se faire au détriment de la viabilité des placements. Le PAN apporte peu d'informations en ce qui concerne les dotations budgétaires au niveau des mesures stratégiques. La contraction des budgets nationaux peut entraîner une meilleure utilisation des 1,8 milliard d'euros issus du FSE.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. En réponse à la nouvelle recommandation concernant la formation tout au long de la vie, le PAN énumère certaines mesures visant à empêcher les travailleurs faiblement qualifiés de s'éloigner du marché du travail, mais ne donne aucune indication sur les résultats attendus. La réaction à l'appel invitant à utiliser aussi le recyclage et l'éducation pour lutter contre le chômage est encore insuffisante. Pour apporter une réponse appropriée à la nouvelle recommandation demandant de

réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes (21 %), les politiques s'attaquant à la ségrégation professionnelle entre les sexes devraient être complétées par des politiques encourageant davantage de femmes à travailler à temps plein. Dans la droite ligne de la recommandation invitant à *rendre l'emploi financièrement plus attrayant*, la limitation des aides complémentaires versées par les collectivités locales (à partir de 2004) pourrait contribuer à réduire encore le piège du chômage. La réforme envisagée du régime d'assurance invalidité, associée à un système "de la carotte et du bâton" dans lequel employeur et salarié malade ont un intérêt commun à une reprise rapide du travail (si possible), semble appropriée pour réduire les flux d'entrée. Même si une plus grande attention est accordée à l'activation des bénéficiaires des prestations d'invalidité et à la surreprésentation des minorités ethniques et des (jeunes) femmes dans ce régime, les résultats escomptés, en termes de flux de sortie, ne sont pas clairs. De plus, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures afin de développer un système complet destiné à encourager le *vieillessement actif* et à décourager la retraite anticipée. Il convient d'examiner la question du *renforcement des mesures préventives et actives en faveur des adultes* et les moyens permettant de faciliter l'*intégration des minorités et des non-nationaux à la fois dans le système éducatif et le marché du travail*.

AUTRICHE

Contexte économique et situation du marché du travail: La croissance du PIB était de 1,4 % en 2002, elle devrait se ralentir et passer à 0,9 % en 2003. Le taux de chômage a augmenté pour s'établir à 4,3 % en 2002 et il devrait atteindre 4,5 % en 2003. Le taux de chômage de longue durée est toutefois descendu à 0,8 %. Le taux de chômage des jeunes est passé à 3,7 % en 2002 et continue à augmenter, même s'il reste l'un des plus bas de l'UE. La croissance de l'emploi total a été de -0,4 % en 2002, mais le taux d'emploi a progressé pour atteindre 69,3 %. Alors que le taux d'emploi des hommes a de nouveau enregistré un recul (75,7 %), le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté (63,1 %), en grande partie en raison du travail à temps partiel. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) présente une augmentation de 30,0 % en 2002.

Développement politique de l'emploi: Le gouvernement autrichien a fixé comme objectif national de faire passer le taux d'emploi des femmes à 65 % en 2005. Pour relever le défi clé de l'Autriche, à savoir accroître la participation des travailleurs âgés, le parlement a adopté un paquet sur la réforme des retraites ainsi que plusieurs mesures, telles qu'une réduction des cotisations de sécurité sociale et un régime de retraite anticipée plus équilibré. Un renforcement du droit au travail à temps partiel figure également à l'ordre du jour. Des mesures sont prises pour accroître le taux de création d'entreprises et développer une politique active du marché du travail. Le gouvernement estime qu'il est très important d'augmenter progressivement la part de la R&D de 1,95 % du PIB en 2002 à 3 % en 2010, afin de renforcer la base économique et d'utiliser de manière optimale le potentiel de main-d'œuvre. Pour ce qui est de l'amélioration de la qualité et de la productivité, l'Autriche se concentre sur des mesures concernant la formation tout au long de la vie, la flexibilité et la sécurité au travail, l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité, la lutte contre la discrimination et l'amélioration de l'organisation du travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, même si les politiques destinées à mettre en œuvre cet objectif sont restées très générales dans le PAN. En ce qui concerne le renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion, le PAN se réfère essentiellement au PAN Inclusion. À quelques exceptions près, la perspective à moyen terme des politiques n'est pas suffisamment développée.

Gouvernance: Tous les principaux acteurs (différents ministères, partenaires sociaux, provinces, régions, certaines ONG) ont été impliqués dans la conception du PAN. Par tradition, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans les efforts de politique d'emploi en Autriche, dans des domaines allant au-delà de ceux couverts par les PAN. La méthode de consultation et le degré d'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration du PAN ne sont pas clairs, étant donné que ceux-ci n'ont pas tous été consultés de la même façon. En Autriche, la contribution du FSE est utilisée en particulier pour la réinsertion des groupes défavorisés dans le marché du travail: elle représentait environ un sixième du budget annuel consacré aux politiques actives du marché du travail en 2002.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis clés: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Plusieurs actions sont destinées à promouvoir la *formation tout au long de la vie*, comme un pacte pour la jeunesse, l'emploi et la formation, signé par le gouvernement et les partenaires sociaux en 2002. La mise en œuvre d'une stratégie globale, conformément au programme du gouvernement actuel, est en cours. Les pouvoirs publics mettent en place d'importantes politiques de réforme des retraites, des politiques actives du marché du travail et des subventions des coûts salariaux. L'augmentation de la participation des travailleurs âgés est un objectif de long terme et l'amélioration du taux d'emploi pour les personnes de 55 à 64 ans de 1,4 % entre 2001 et 2002 est un signe positif. Une série de projets intéressants est mise en œuvre dans le domaine de l'*égalité des chances*, mais le seul objectif fixé a été l'accroissement du taux d'emploi des femmes. L'écart de

rémunération entre hommes et femmes tend à se creuser. L'offre de services de garde d'enfants ne couvre pas encore la demande. Les premières évaluations de l'impact de la prestation de garde d'enfants sur la qualité et la quantité de l'emploi féminin sont contrastées. En outre, il est nécessaire de prendre des mesures pour suivre et compléter les récentes réformes destinées à faciliter la mobilité professionnelle et réduire les coûts non salariaux pour les bas salaires.

PORTUGAL

Contexte économique et situation du marché du travail: La croissance du PIB est en baisse depuis 1998 (4,6 %). En 2002, la croissance était de seulement 0,4 % et une croissance négative est attendue en 2003. Le niveau de productivité reste le plus bas de l'UE (62,6 % de la moyenne européenne). Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'emploi fixés à Lisbonne ont été très encourageants depuis 1998, mais les tendances se sont inversées en 2002. Cependant, seul l'objectif du taux d'emploi global pour 2010 n'a pas encore été atteint (68,2 % en 2002), même s'il est supérieur à l'objectif fixé pour 2005. Le taux de chômage a fortement progressé: il est passé de 4,1 % en 2001 à 6,3 % au troisième trimestre 2003, le taux de chômage des femmes étant supérieur à celui des hommes. Pour la première fois depuis 1997, le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté en 2002.

Développement politique de l'emploi: L'approche adoptée pour les trois objectifs stratégiques est relativement équilibrée et s'intéresse à des politiques touchant la demande comme l'offre. Les pouvoirs publics se sont engagés dans des réformes destinées à développer la structure entrepreneuriale toujours caractérisée par des micro-entreprises à forte intensité de main-d'œuvre ayant des difficultés en matière de restructuration et d'intégration de l'innovation. Le gouvernement a répondu à ces défis essentiellement par le biais de programmes qui comportent une forte intervention économique, mais jouent un rôle fondamental dans la restructuration de l'économie et la création de conditions facilitant la génération d'emplois qualifiés. Malgré les progrès accomplis depuis 1997, l'emploi dans le secteur des services conserve un fort potentiel de développement. La stratégie de formation tout au long de la vie bénéficie d'une attention particulière: elle a un rôle capital dans la lutte contre les graves faiblesses relevées dans les niveaux d'étude, de formation et de qualification, y compris dans la réduction du nombre important de jeunes quittant prématurément l'école. La mise en œuvre de cette stratégie n'est toutefois pas encore totalement achevée et requiert des mécanismes de suivi plus performants. La coordination avec la stratégie d'insertion et le plan national pour l'égalité des chances s'est améliorée. Il est essentiel de mettre davantage l'accent sur les systèmes de gestion, contrôle et évaluation pour assurer la bonne réalisation des objectifs et l'évaluation appropriée des politiques de l'emploi.

Gouvernance: Les politiques économiques et de l'emploi doivent être étroitement coordonnées. Il convient de garantir la mise en place de systèmes et de structures d'offre efficaces aux niveaux régional et local et d'assurer un financement suffisant. Il faudrait dépasser le niveau gouvernemental et impliquer activement les partenaires sociaux et la société civile dans la mise en œuvre du PAN.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Une stratégie complète en faveur de la *formation tout au long de la vie* a été adoptée en 2001. De récentes initiatives législatives concernant de nouvelles lois de base sur l'éducation et la formation professionnelle constituent également des contributions positives au cadre juridique de la formation tout au long de la vie. Les indicateurs qui restent négatifs appellent cependant des améliorations dans la mise en œuvre de cette stratégie. Des mesures urgentes sont nécessaires pour réduire le nombre des jeunes quittant prématurément l'école et garantir la création d'un système éducatif de meilleure qualité qui réponde davantage aux besoins du marché du travail. *Égalité des sexes:* l'offre de services de soutien aux familles continue à s'améliorer et des progrès ont été réalisés en particulier en matière de structures de garde d'enfants, même si celles-ci ne sont pas encore suffisantes pour couvrir la demande. Il est nécessaire de prendre des mesures concrètes pour remédier à l'écart de rémunération entre hommes et femmes existant dans le secteur privé et à la forte ségrégation professionnelle entre les sexes. L'intégration de la dimension de l'égalité des

chances (d'un point de vue hommes-femmes) devrait être renforcée dans l'ensemble du PAN. *Partenariat social*: un nouveau code du travail entrera en vigueur en 2003. Il a fait l'objet d'une consultation approfondie entre les partenaires sociaux. Parmi ses principales caractéristiques figurent la simplification du cadre administratif et réglementaire et la limitation du recours aux contrats à durée déterminée. En 2003, le gouvernement a présenté une proposition de "contrat social" sur la compétitivité et l'emploi qui s'appuie sur les accords précédents signés en 2001. Aux efforts déployés durant la phase de négociation doivent correspondre des mécanismes de mise en œuvre tout aussi vigoureux afin de concrétiser les attentes.

FINLANDE

Contexte économique et situation du marché du travail: En 2002, le PIB a augmenté de 2,2 % et, cette année, la croissance du PIB devrait encore atteindre environ 1,5 %. Malgré la faible croissance économique, l'emploi est, contre toute attente, resté élevé. Le taux d'emploi global de 68,1 % était supérieur à l'objectif européen fixé pour 2005. Avec 66,2 %, le taux d'emploi des femmes était au-dessus de l'objectif de Lisbonne établi pour 2010. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est passé à 47,8 %, il est ainsi supérieur à la moyenne de l'UE, mais inférieur à l'objectif fixé (50 %). Le taux de chômage est resté élevé avec 9,1 % pour les deux sexes en 2002. Il devrait augmenter et atteindre 9,3 % cette année.

Développement politique de l'emploi: La stratégie finlandaise pour l'emploi se concentre sur l'augmentation du taux d'emploi et la réduction du chômage structurel afin de faire face au défi à moyen terme d'une main-d'œuvre en diminution. Cette politique est soutenue par des mesures destinées à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer l'insertion sociale. L'objectif du gouvernement est d'accroître la population occupée d'au moins 100 000 personnes d'ici la fin de la législature en 2007. Le projet à long terme est d'atteindre un taux d'emploi de 75 % d'ici 2011 qui marque la fin de la législature suivante. L'objectif est d'augmenter le taux de participation de la main-d'œuvre dans l'ensemble des régions et groupes d'âge, en particulier dans les groupes plus âgés, dans lesquels se concentrera le potentiel de croissance de l'emploi. Le chômage doit descendre à 5 %. Le gouvernement prévoit d'accroître l'immigration liée au travail. Toutefois, si la croissance économique demeure faible, il sera difficile, au vu de la situation démographique, d'atteindre l'objectif de 70 % fixé pour l'emploi global d'ici à 2010.

Gouvernance: Le PAN a été préparé dans le cadre d'une coopération tripartite. Les instances régionales ont été également impliquées dans le processus. Les points centraux du PAN ont été discutés au sein du Comité du Parlement pour l'emploi et l'égalité. Il existe néanmoins encore une marge d'amélioration pour assurer la participation active de l'ensemble des acteurs concernés dans le processus d'élaboration du PAN. Des données financières figurent dans le PAN. La proposition budgétaire pour 2004 incluait une augmentation de 8 % pour la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail. La contribution du FSE au PAN a été indiquée pour chaque ligne directrice.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à la plupart des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Un programme stratégique en faveur de l'emploi élaboré en coopération avec les partenaires sociaux a été lancé pour *améliorer l'efficacité des programmes du marché du travail et dynamiser l'offre de main-d'œuvre appropriée*. La Finlande a bien reconnu qu'il est nécessaire d'augmenter le taux d'activation pour réduire le chômage structurel. Ce taux d'activation doit atteindre 30 % sur la période 2003-2007. Conformément à sa stratégie sur le *vieillessement actif*, la Finlande veille à ce que, d'ici 2010, les personnes restent dans leur emploi deux à trois ans de plus qu'aujourd'hui. La politique fiscale du gouvernement consiste à *rendre l'acceptation d'un travail et l'embauche de salariés financièrement intéressantes* ainsi qu'à promouvoir la création d'emplois pour les bas revenus. L'objectif est de réduire la masse fiscale d'au moins 1 120 milliards d'euros au cours de la législature. Les réductions d'impôts s'élèveront à 792 millions d'euros en 2003. En 2002, l'imposition des bas salaires était de 40,4 %, soit 0,6 point de pourcentage inférieure à 2001, mais supérieure à la moyenne de l'UE (37,8 %). Malgré les efforts accomplis, on n'observe aucune tendance à la *réduction de la ségrégation entre les sexes ou de l'écart de rémunération entre hommes et femmes*. Il est nécessaire de mettre en œuvre une approche à long terme plus stratégique. En outre, la Finlande doit poursuivre ses efforts en vue d'améliorer l'accès à la formation pour les personnes faiblement qualifiées. Il convient également d'examiner les possibilités de réduire les pièges du chômage et les coûts salariaux des bas salaires.

SUÈDE

Contexte économique et situation du marché du travail: Le ralentissement de l'économie s'est poursuivi en 2002 (taux de croissance de 0,9 % et 1,9 %) et la croissance de l'emploi a été négative pour la première fois depuis cinq ans, le taux d'emploi passant de 74,1 % à 73,6 %. Cela est principalement dû à une baisse de 0,8 % du taux d'emploi masculin, le taux d'emploi des femmes restant stable avec 72,2 %. Parmi les nouvelles positives, l'emploi des travailleurs âgés est passé de 66,8 % à 68 %. Malgré la légère baisse de l'emploi, les objectifs de Lisbonne ont été largement remplis et le chômage est resté stable à 4,9 %, même si le taux de chômage des jeunes a légèrement augmenté, passant de 5,9 % à 6,4 %. Le taux de chômage de longue durée reste l'un des plus bas de l'UE, avec 1 %.

Développement politique de l'emploi: La première priorité pour la Suède est le plein emploi, c'est-à-dire un taux d'emploi de 80 % dans le groupe d'âge des 20-64 ans, même si cet objectif ne sera atteint qu'après la date cible de 2004. Pour parvenir à ce résultat, des mesures sont prises pour repousser l'âge effectif de sortie du marché du travail, augmenter le taux de participation des immigrants et (il s'agit là du plus important défi posé au marché du travail) essayer de réduire le nombre de personnes en congé maladie de longue durée (dont 65 % sont des femmes) en particulier dans le secteur public. Ce taux de maladie élevé ne cadre pas avec d'autres éléments indiquant un excellent climat de travail, tels que les mécanismes de formation continue bien développés, l'intégration effective de la dimension hommes-femmes et les congés de paternité. La productivité horaire a augmenté de plus de 3 % en 2002, mais elle est partie de relativement bas. Les femmes représentent une faible part des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants, mais elles ont absorbé les deux tiers des fonds disponibles pour un nouveau système encourageant la création d'entreprises. Le principal outil en faveur de la cohésion sociale reste l'aide apportée aux groupes faibles dans la recherche d'un emploi.

Gouvernance: Le dialogue social est bien présent en Suède et les partenaires sociaux sont actifs, non seulement dans leur contribution au PAN, mais aussi dans la conclusion de conventions collectives relatives à l'organisation du travail, à l'environnement de travail, à la formation tout au long de la vie, etc. Ces accords interviennent de moins en moins de façon centralisée – des exigences minimales sont fixées au niveau central et des accords locaux sont élaborés dans le cadre de celles-ci. Depuis 2001, le gouvernement a présenté au Parlement des rapports sur la mise en œuvre de la SEE, mais le lien entre la SEE et les décisions stratégiques nationales n'est pas clair. En 2003, le FSE, dans le cadre de ses différents programmes (quelque 148 millions d'euros), représente environ 3 % des montants consacrés à la politique du marché du travail en Suède. Il est également indiqué à quelles lignes directrices le FSE contribue.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à la plupart des recommandations du Conseil en matière d'emploi. La différence entre le taux de chômage des Suédois et des *immigrants* a continué de se réduire (elle était de 11 % en 2002). De nouveaux efforts sont déployés pour accroître l'emploi de ces derniers, parmi lesquels une meilleure formation linguistique, associée à une formation sur le tas, et une reconnaissance des qualifications précédemment acquises. Afin de diviser par deux, d'ici 2008, le nombre de congés maladie de longue durée, diverses mesures sont adoptées: subventions temporaires des emplois, accords conjoints entre l'assurance maladie et les pouvoirs publics visant à améliorer la réadaptation et travail sur la prévention mené avec les employeurs. Il est trop tôt pour dire si ces mesures auront des effets positifs. La réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation en vue d'*améliorer les incitations au travail* est un processus en cours qui a débuté en 1999. Le taux d'imposition marginal est descendu aujourd'hui à 46 %, alors qu'il était de 47,8 % en 2000. Par ailleurs, d'autres défis méritent l'attention: faciliter le développement des PME, garantir que le système scolaire prend des mesures efficaces pour réduire les départs prématurés de l'école et accroître l'accès à la formation pour les jeunes faiblement qualifiés et en particulier ceux qui sont inactifs.

ROYAUME-UNI

Contexte économique et situation du marché du travail: Le Royaume-Uni continue d'afficher de solides performances macroéconomiques, avec des taux de croissance supérieurs à la moyenne de l'UE. En 2002, le PIB réel a augmenté de 1,7 %, il devrait progresser de 2,0 % en 2003 et de 2,8 % et 2,9 % respectivement en 2004 et 2005. La croissance de la productivité du travail s'est légèrement redressée en 2002 pour atteindre 1,6 %, mais le Royaume-Uni enregistre toujours un important écart de productivité avec ses principaux concurrents. Le taux d'emploi global est resté stable avec 71,7 % en 2002, la tendance à la hausse se poursuivant chez les femmes (65,3 %) et les travailleurs âgés (53,5 %). L'emploi devrait progresser de façon modérée au cours de la période 2003-2005. Le taux de chômage s'est légèrement accru en 2002 et atteint 5,1 %, mais il reste nettement inférieur à la moyenne de l'UE. Le chômage de longue durée a continué de baisser, mais le chômage des jeunes a augmenté et s'établit à 9,2 %. Le chômage et l'inactivité se concentrent toujours dans certaines communautés et dans des groupes particuliers. Le chômage total devrait descendre à 4,9 % en 2003 et rester autour de cette valeur tout au long de la période de prévision. Le nombre de personnes en âge de travailler bénéficiant de prestations maladie et invalidité demeure élevé (2,7 millions).

Développement politique de l'emploi: Le Royaume-Uni dépasse tous les objectifs quantitatifs fixés à Lisbonne. Le défi essentiel pour le Royaume-Uni est d'assurer que ses bonnes performances en matière de taux d'emploi puissent s'accompagner de meilleurs niveaux de productivité du travail et d'un marché de l'emploi favorisant l'intégration. Le PAN ne fournit aucune évaluation explicite de la situation nationale en ce qui concerne les trois objectifs principaux, mais la réaction politique globale semble relativement efficace en ce qui concerne le plein emploi et l'insertion sociale. L'accent porte de plus en plus sur la lutte contre les niveaux élevés d'inactivité économique et les inégalités existant dans la structure et la distribution de l'emploi. Les efforts déployés pour tenter de remédier à la situation relativement médiocre des qualifications au Royaume-Uni se poursuivent avec une série de mesures supplémentaires concernant la demande et l'offre. La réaction politique en matière de qualité et de productivité du travail se concentre essentiellement sur la promotion de pratiques de travail souples, associées à des normes de sécurité minimales. La réforme réglementaire et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail figurent également parmi les priorités. Une importance moindre est accordée à des questions plus larges concernant la qualité de l'emploi, dont le temps de travail, et des inégalités marquées subsistent entre hommes et femmes.

Gouvernance: Les partenaires sociaux et les acteurs régionaux et locaux sont de plus en plus impliqués dans la mise en œuvre d'initiatives en faveur de l'emploi. Des actions visant à renforcer les systèmes de planification régionale sont également menées. Outre les administrations décentralisées et les partenaires sociaux, un éventail plus large de parties prenantes participe à l'élaboration du PAN de cette année. Le FSE est considéré comme un instrument essentiel pour affiner la stratégie britannique pour l'emploi et des exemples d'actions soutenues par le FSE sont mis en évidence. Toutefois, aucune information n'est donnée au sujet des dotations financières globales destinées à soutenir les lignes directrices.

Réaction aux recommandations du Conseil et défis majeurs: Des mesures ont été adoptées qui constituent une réponse initiale à certaines des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Les éléments permettant d'évaluer l'efficacité des interventions stratégiques sont totalement absents du PAN. On observe une réorientation progressive vers les *économiquement inactifs*, notamment les personnes bénéficiant de prestations maladie ou invalidité, avec une panoplie de mesures incluant une réforme des systèmes d'imposition et d'indemnisation, la modernisation du service de l'emploi et plusieurs nouveaux projets pilotes. Les efforts pour renforcer l'*activation* se concentrent sur une flexibilisation supplémentaire des programmes généraux, mais le "New Deal" pour les adultes ne s'applique toujours qu'après 18 mois de chômage. Des questions subsistent aussi quant à l'adéquation de la solution "recherche active d'un emploi" pour remédier aux faibles qualifications des chômeurs et favoriser la

pérennisation des emplois. En ce qui concerne l'*égalité des sexes*, l'accent est mis sur les mesures destinées à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à améliorer les services de garde d'enfants. Globalement, la question de l'égalité des sexes est insuffisamment intégrée dans le plan et l'efficacité des actions visant à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'est pas encore démontrée. Enfin, même si le Royaume-Uni ne projette pas d'établir un cadre général en matière de participation des *partenaires sociaux*, des éléments prouvent l'implication accrue de ceux-ci dans des questions stratégiques spécifiques, parmi lesquelles le dossier sur les qualifications. De plus, au vu notamment des performances médiocres du Royaume-Uni en termes de productivité du travail, il convient d'accorder une attention particulière à la bonne mise en œuvre des *stratégies nationales relatives aux qualifications*.

6. CONCLUSIONS : POURSUIVRE LE RENFORCEMENT DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI EN TENANT PLEINEMENT COMPTE DU RAPPORT DE LA TASK-FORCE EUROPEENNE SUR L'EMPLOI DIRIGEE PAR WIM KOK

Le présent rapport montre que les réformes se poursuivent sur un grand nombre d'aspects couverts par les lignes directrices pour l'emploi. Ces réformes ont déjà contribué à améliorer les performances du marché du travail au cours de la dernière décennie, comme l'a confirmé la résistance de l'emploi lors du récent ralentissement économique. Elles doivent être poursuivies et étendues.

Pour soutenir le potentiel de croissance de l'Europe et augmenter nos chances d'atteindre les objectifs pour l'emploi de 2010, nous devons adopter des actions visant à doper la croissance à la fois de l'emploi et de la productivité comme le souligne clairement le rapport de la task-force sur l'emploi dirigée par Wim Kok. Une telle action doit également être étayée par des efforts visant à améliorer d'autres dimensions de la qualité de l'emploi et à promouvoir des marchés du travail favorisant l'intégration.

Une vision étroite des réformes des marchés de l'emploi ne suffira pas. De solides politiques macroéconomiques sont nécessaires pour garantir la confiance et la stabilité. L'amélioration de l'environnement des entreprises en général, et de la recherche et l'innovation en particulier, constitue l'un des facteurs clés d'une plus forte création d'emplois. Des réformes structurelles doivent également être introduites sur les marchés des biens, des services et des capitaux afin de soutenir la compétitivité et la création d'emplois. Il nous faut progresser de concert sur tous les points de l'agenda de Lisbonne, notamment la recherche et l'innovation, l'éducation et la formation ainsi que la réforme des systèmes de protection sociale, y compris pour les régimes de pension.

Les politiques menées dans ces domaines doivent stimuler l'investissement, tant matériel qu'humain, des entreprises en Europe, et instaurer un cadre plus favorable à la création d'emplois et à l'augmentation de la productivité.

Priorité à la mise en œuvre

L'accent mis sur les orientations à moyen terme et la constatation qu'une attention accrue devait être accordée à la mise en œuvre constituaient les deux grands axes de la révision de la SEE en 2003 et de la rationalisation de la coordination des politiques économique et de l'emploi. La task-force sur l'emploi a souligné la cohérence des réformes proposées dans son rapport avec le cadre général instauré par les grandes orientations des politiques économiques et les lignes directrices pour l'emploi, telles que révisées. Elle a confirmé la nécessité, non pas d'entreprendre de nouvelles modifications des lignes directrices, mais plutôt de mettre l'accent sur un suivi étroit des réformes réalisées par les États membres, y compris par le biais de recommandations de l'UE plus contraignantes à l'égard des États membres, ainsi que par une utilisation plus efficace des examens par les pairs (*peer reviews*).

Les États membres devraient poursuivre la totalité des politiques recommandées dans les lignes directrices pour l'emploi. Ils renforceront ainsi la capacité d'adaptation des employeurs et des travailleurs, augmenteront l'offre de main-d'œuvre et amélioreront le capital humain, autant de priorités d'action mentionnées, parallèlement à une meilleure gouvernance, dans le rapport de la task-force sur l'emploi.

La Commission et le Conseil partagent les analyses, évaluations et messages politiques présentés dans le rapport de la task-force, qui sont pleinement cohérents avec la stratégie européenne pour l'emploi. L'analyse du rapport de la task-force sur l'emploi montre que les États membres devraient en priorité :

- **Améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises** en se concentrant sur le renforcement de l'attrait des contrats de travail types et atypiques, et sur la lutte contre l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses, ainsi que sur la réduction des obstacles à la création de nouvelles entreprises.
- **Attirer davantage de personnes sur le marché du travail** en élaborant des stratégies globales de vieillissement actif, en développant des politiques actives du marché du travail offrant des services personnalisés à tous ceux à la recherche d'un emploi, et en renforçant les politiques visant à rendre le travail financièrement attrayant, particulièrement pour les personnes à bas revenus.
- **Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain** en définissant des politiques ambitieuses visant à accroître le capital humain, en partageant les coûts et les responsabilités et en examinant les incitations pour un investissement accru dans le capital humain et un accès plus grand à la formation tout au long de la vie.
- **Assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance** en instaurant des partenariats pour la réforme mobilisant le soutien et la participation des différentes parties prenantes, en définissant des politiques nationales et des objectifs quantifiés clairs, reflétant ceux fixés au niveau européen, et par une utilisation efficace des fonds publics. L'UE a un rôle majeur à jouer pour soutenir les efforts des États membres en renforçant le poids des recommandations adressées à chaque pays, en instaurant une corrélation plus étroite entre le budget européen et la réalisation des objectifs de Lisbonne et en mettant en place un système plus efficace d'apprentissage mutuel.

Le présent rapport et les priorités ci-dessus, ainsi que les messages spécifiques à chaque pays du rapport de la task-force sur l'emploi, serviront de base à la formulation des recommandations de l'UE sur les politiques nationales de l'emploi en 2004.

Ouvrir la SEE à dix nouveaux États membres

Les défis sur le front de l'emploi dans les États membres adhérents sont clairement identifiés²³ et les lignes directrices pour l'emploi ont été conçues pour soutenir les réformes dans les États membres tant actuels que futurs. Les dix nouveaux États membres soumettront leur premier PAN peu après leur entrée dans l'UE et seront totalement intégrés à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi. Les ressources du FSE disponibles en 2004 et 2005 doivent pleinement servir à soutenir les réformes les plus urgentes dans les nouveaux États membres.

²³ « État d'avancement de la mise en œuvre des documents d'évaluation conjointe (JAP) concernant les politiques de l'emploi dans les pays adhérents » COM(2003) 663.

ANNEXE 1: INDICATEURS CLES ET INDICATEURS CONTEXTUELS^{24,25}

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Indicateurs clés																
Taux de chômage	7,3	4,5	8,6	10,0	11,3	8,7	4,4	9,0	2,8	2,7	4,3	5,1	9,1	4,9	5,1	7,7
Hommes	6,6	4,4	8,7	6,6	8,0	7,8	4,6	7,0	2,1	2,5	4,1	4,2	9,1	5,3	5,6	6,9
Femmes	8,2	4,6	8,3	15,0	16,4	9,9	4,0	12,2	3,9	3,0	4,5	6,1	9,1	4,5	4,5	8,7
Taux d'emploi (15-64)	59,9	75,9	65,3	56,7	58,4	63,0	65,3	55,5	63,7	74,4	69,3	68,2	68,1	73,6	71,7	64,3
Hommes	68,2	80,0	71,7	71,4	72,6	69,5	75,2	69,1	75,6	82,4	75,7	75,9	70,0	74,9	78,0	72,8
Femmes	51,4	71,7	58,8	42,5	44,1	56,7	55,4	42,0	51,6	66,2	63,1	60,8	66,2	72,2	65,3	55,6
Taux d'emploi (55-64)	26,7	57,8	38,4	39,7	39,7	34,8	48,1	28,9	28,3	42,3	30,0	50,9	47,8	68,0	53,5	40,1
Hommes	36,1	64,5	47,1	56,0	58,6	39,3	65,1	41,3	37,9	54,6	39,8	61,2	48,5	70,4	62,6	50,1
Femmes	17,6	50,4	29,9	24,4	22,0	30,6	30,8	17,3	18,6	29,9	20,9	41,9	47,2	65,6	44,7	30,5
Croissance de la productivité du travail (par tête)	0,9	2,3	0,8	4,2	0,7	0,5	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	1,4	0,3	1,3	1,7	1,1	0,7
Croissance de la productivité du travail (par heure)	0,9	2,3	1,2	4,2	0,7	0,4	4,6	-1,0	-1,9	-0,5	1,4	0,3	1,4	3,1	1,1	0,6

²⁴ Sauf indication spécifique, l'année de référence est l'année 2002.

²⁵ Les indicateurs marqués d'un astérisque (*) sont fondés sur des données provenant de sources nationales non harmonisées et ne sont donc pas strictement comparables.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Taux de chômage de longue durée	3,6	0,9	4,0	5,1	3,9	2,7	1,3	5,3	0,8	0,7	0,8	1,8	2,3	1,0	1,1	3,0
Hommes	3,1	0,8	3,9	3,0	2,3	2,3	1,7	4,1	0,6	0,6	0,6	1,4	2,5	1,2	1,4	2,6
Femmes	4,1	1,0	4,1	8,3	6,3	3,3	0,7	7,2	1,0	0,8	1,1	2,2	2,0	0,8	0,7	3,6
Actions préventives (Jeunes chômeurs)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	:
Actions préventives* (Adultes chômeurs)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	:
Nouveau départ (a) (jeunes chômeurs)*	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	:
Nouveau départ (a) (adultes chômeurs)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	:
Nouveau départ (b)*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Mesures d'activation en faveur des chômeurs de longue durée*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	:
Taux d'entrée dans l'emploi*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	:
3 mois après la participation à une mesure	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	:
6 mois après la participation à une mesure	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	:
Taux de retour vers le chômage*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	:
3 mois après la participation à une mesure	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	:
6 mois après la participation à une mesure	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	:
Créations d'entreprise (taux brut) (2000)	7,0	10,0	:	:	9,7	:	:	7,8	11,4	9,4	:	7,6	7,3	7,0	8,9	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Croissance de l'emploi	-0,2	-0,7	-0,6	-0,2	1,3	0,8	1,4	1,4	3,2	0,8	-0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4
Hommes	-0,9	-0,8	-1,3	-0,7	0,5	0,1	0,3	0,9	1,1	0,0	-2,5	-0,1	-0,8	-0,2	0,0	-0,2
Femmes	0,7	-0,6	0,2	0,6	2,6	1,7	2,9	2,1	6,6	1,9	2,3	0,5	1,6	0,6	0,5	1,1
Taux de survie des entreprises nouvellement créées (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	:
Diversité des modalités de travail (temps partiel + durée déterminée + travail indépendant)	35,5	32,9	37,8	39,9	45,6	33,8	33,2	35,1	21,3	54,7	32,9	43,1	34,4	36,4	36,4	38,0
Diversité des modalités de travail (temps partiel)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	15,4
Hommes	4,8	9,6	4,2	0,8	0,8	3,0	3,2	1,7	0,8	14,7	3,8	0,6	4,6	5,2	6,8	4,3
Femmes	35,7	27,6	36,9	3,6	8,1	24,2	24,6	12,9	25,1	59,9	34,8	4,6	11,6	23,0	39,2	28,9
Diversité des modalités de travail (durée déterminée)	4,6	5,9	10,0	9,3	26,5	10,2	2,3	7,0	3,3	5,0	6,2	19,2	13,2	8,6	3,2	9,7
Hommes	4,2	5,7	10,6	8,7	27,5	10,4	2,4	6,5	3,4	6,0	6,8	19,0	11,1	8,7	3,7	10,1
Femmes	5,1	6,2	9,2	10,2	25,0	10,0	2,2	7,8	3,1	3,8	5,6	19,5	15,2	8,4	2,8	9,1
Diversité des modalités de travail (travail indépendant)	13,6	8,0	10,0	32,0	17,5	9,7	16,8	23,4	7,4	11,1	10,9	25,4	12,3	10,2	11,4	14,0
Hommes	16,5	11,8	12,9	38,0	20,5	12,9	24,3	28,3	9,5	13,2	13,1	27,8	15,9	14,8	15,4	17,8
Femmes	9,7	3,7	6,4	22,3	12,5	5,7	6,3	15,2	4,1	8,4	8,3	22,6	8,5	5,2	6,5	8,9
Tendances en matière d'accidents (graves) du travail	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	94
Tendances en matière d'accidents (mortels) du travail	124	55	65	78	81	79	43	62	37	79	94	:	98	105	92	79

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Tendances en matière de maladies professionnelles	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Transparence des offres d'emploi*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Niveau d'études des jeunes de 20 à 24 ans	81,1	63,9	73,3	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	69,8	73,3	85,0	43,7	86,2	86,7	91,0	75,6
Hommes	77,6	65,4	72,6	76,3	58,2	80,5	79,7	64,2	74,0	70,0	85,6	35,4	81,9	85,2	90,7	72,9
Femmes	84,7	62,5	73,8	85,9	71,9	82,8	88,1	74,0	65,5	76,7	84,4	52,0	90,4	88,3	91,3	78,4
Participation à l'éducation et la formation	6,5	18,4	5,8	1,2	5,0	2,7	7,7	4,6	7,7	16,4	7,5	2,9	18,9	18,4	22,3	8,5
Hommes	6,8	16,2	6,1	1,2	4,5	2,4	6,5	4,5	8,9	16,9	7,6	2,4	16,5	15,7	18,6	7,9
Femmes	6,3	20,7	5,5	1,1	5,4	3,0	8,8	4,7	6,4	15,9	7,4	3,3	21,4	21,2	26,3	9,2
Investissement dans les ressources humaines (2000)	5,2	8,4	4,5	3,8	4,4	5,8	4,4	4,6	:	4,8	5,7	5,7	6,0	7,4	4,4	4,9
Participation à la formation professionnelle continue (hommes) (1999)	,	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	:
Participation à la formation professionnelle continue (femmes) (1999)	,	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	:
Taux d'activité	64,7	79,6	71,5	63,1	66,0	69,1	68,4	61,1	65,5	76,5	73,0	72,1	74,9	77,6	75,6	69,7
Hommes	73,1	83,6	78,7	76,6	79,0	75,7	79,0	74,3	77,1	84,5	80,1	79,5	77,0	79,4	82,7	78,4
Femmes	56,2	75,5	64,2	50,1	52,8	62,7	57,8	47,9	53,7	68,3	66,0	65,0	72,8	75,8	68,3	60,9
Age moyen de sortie du marché du travail (2001)	57,0	61,9	60,7	59,6	60,6	58,1	63,1	59,4	56,8	60,9	59,6	62,0	61,6	62,0	62,1	59,9
Hommes	57,8	62,2	60,9	61,2	60,7	58,2	63,2	59,6	57,5	61,1	60,0	62,0	61,6	62,1	63,1	60,5
Femmes	55,9	61,1	60,4	57,7	60,2	58,0	62,2	59,2	55,3	60,3	58,6	61,5	61,4	61,9	61,0	59,1

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi	16,9	8,3	12,9	28,9	28,5	12,8	19,8	27,1	24,0	16,3	12,6	15,1	3,8	2,7	12,7	17,2
Écart hommes/femmes dans le domaine du chômage	1,6	0,2	-0,4	8,4	8,4	2,1	-0,6	5,2	1,8	0,5	0,4	1,9	0	-0,8	-1,1	1,8
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	15,8
Secteur privé	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	21,9
Secteur public	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	11,0
Impact sur l'emploi de la condition de parent (pour les hommes)	-10,6	:	-7,9	-6,5	-13,1	-14,3	:	-14,2	-8,3	-4,7	-5,4	-10,6	-9,9	:	-4,8	-9,5
Impact sur l'emploi de la condition de parent (pour les femmes)	3,1	:	21,4	5,2	8,8	11,5	16,3	4,9	5,4	11,5	8,9	-1,4	:	:	22,9	12,7
Couverture des structures de garde pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans* (1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	:
Couverture des structures de garde pour les enfants de 3ans jusqu'à l'âge de scolarité obligatoire* (1998 DE;2001 NL,FI)	100	94	89.5		100			98		82.5	81.6		61.3	76.7	29.4	
Jeunes quittant l'école prématurément	12,4	15,4	12,6	16,1	29,0	13,4	14,7	24,3	17,0	15,0	9,5	45,5	9,9	10,4	:	18,8
Garçons	14,9	13,8	12,6	20,1	35,4	14,9	18,5	27,9	14,4	15,7	8,8	52,9	12,6	11,4	:	21,4
Filles	9,9	17,0	12,6	12,3	22,3	11,9	10,8	20,7	19,6	14,3	10,3	38,1	7,3	9,3	:	16,2
Écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Écart entre les taux de chômage des ressortissants de l'UE et des pays tiers	27,2	8,9	8,2	-0,1	4,6	16,8	-0,3	:	6,6	3,2	5,5	3,5	11,8	10,2	5,0	8,7

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Travailleurs pauvres	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	7
Hommes	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	8
Femmes	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	6
Trappe à chômage	91,3	90,7	88,4	80,8	81,7	84,0	73,4	59,9	86,7	84,8	72	87,0	83,4	87,1	70,3	:
Imposition des bas salaires	48,9	40,4	45,9	34,3	33,9	37,8	16,6	42,7	27,3	37,2	39,9	29,5	40,4	45,9	24,7	37,8
Disparités régionales (emploi)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	:
Disparités régionales (chômage)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	:
Indicateurs contextuels																
Croissance du PIB	0,7	1,6	0,2	4,0	2,0	1,2	6,0	0,4	1,1	0,2	1,0	0,5	1,6	1,9	1,8	1,1
Taux d'emploi (tranche d'âge 15-24 ans)	29,4	63,5	45,6	26,5	33,3	30,1	47,9	25,8	32,3	70,0	51,8	42,1	40,7	42,8	56,3	40,6
Taux d'emploi (tranche d'âge 25-54 ans)	76,5	84,1	78,7	71,1	70,1	79,5	76,1	70,1	79,1	82,8	84,1	81,6	81,6	84,2	80,6	77,2
Taux d'emploi (tranche d'âge 20-64 ans)	64,9	77,7	68,7	61,4	62,6	68,7	70,7	59,4	68,5	75,8	72,3	73,4	72,6	78,5	74,7	68,2
Taux d'emploi en équivalent plein temps	55,4	69,7	58,1	56,3	56,2	60,4	60,7	53,6	60,9	58,1	63,0	67,1	65,8	68,1	62,1	58,9
Hommes	67,6	76,7	69,9	72,0	72,2	70,4	74,4	68,4	76,0	74,7	74,8	76,7	69,3	72,9	74,0	71,2
Femmes	43,2	63,1	46,4	41,3	40,1	50,9	47,0	39,2	45,7	42,0	51,4	58,0	62,4	63,4	50,8	46,8
Satisfaction professionnelle	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	4,4
Coûts salariaux unitaires réels	1,2	0,5	-0,8	-1,2	-1,1	0,7	-3,6	0,4	5,0	1,7	-0,6	0,4	-0,2	0,8	-0,7	-0,2
Productivité du travail (par tête)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	100

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Productivité du travail (par heure)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	100
Flux d'entrée dans le chômage de longue durée*																
Taux de chômage des jeunes	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	7,2
Hommes	7,1	6,5	6,0	7,6	8,8	7,5	4,7	9,6	2,4	4,0	3,9	5,1	11,0	6,4	9,2	7,6
Femmes	5,5	3,9	3,8	11,4	10,3	7,4	3,2	9,7	3,2	3,8	3,6	5,9	10,6	6,5	6,2	6,8
Dépenses consacrées aux PMT (actives) (2001)	1,0	1,6	0,9	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5	:	0,9	0,4	0,2	0,7	1,3	0,1	0,7
Dépenses consacrées aux PMT (passives) (2001)	2,2	2,3	2,0	0,4	1,4	1,4	0,7	0,6	0,5	1,7	1,2	1,0	2,1	1,1	0,4	1,3
Emploi dans les jeunes entreprises (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	:	2,7	0,5	1,8	:	:
Taux d'emploi dans les services	47,6	58,1	49,1	34,7	38,2	48,8	43,1	40,8	74,0	59,3	46,6	39,2	45,7	56,4	60,6	48,3
Hommes	46,5	51,9	43,8	39,9	39,1	45,4	39,1	44,9	76,7	57,4	40,4	36,5	37,1	47,7	55,7	46,0
Femmes	48,7	64,4	54,5	29,7	37,2	52,2	47,2	36,8	71,2	61,2	53,0	41,8	54,3	65,4	65,6	50,6
Temps de travail	39,3	39,1	39,9	41,0	40,4	37,7	39,5	38,5	39,5	38,9	40,0	40,3	39,2	39,9	43,3	40,0
Hommes	39,7	40,1	40,3	41,9	41,0	38,2	40,7	39,8	40,3	39,1	40,1	41,1	40,0	40,1	44,9	40,8
Femmes	38,3	37,7	39,2	39,7	39,5	36,9	37,7	36,4	37,9	38,1	39,9	39,2	38,2	39,6	40,6	38,6
Heures supplémentaires	1,1	4,8	7,9	0,3	0,2	2,2	1,5	1,4	3,8	6,4	6,3	1,4	8,5	8,0	4,2	4,1
Hommes	1,4	5,4	10,2	0,3	0,2	2,3	2,2	1,8	5,4	7,4	8,2	1,8	10,4	10,9	4,7	5,0
Femmes	0,8	4,1	5,2	0,2	0,1	2,1	0,8	0,9	1,6	5,0	3,9	0,9	6,6	5,3	3,5	3,1
Nombre d'offres d'emploi par chômeur*	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Recours à l'informatique	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	53
Investissements des entreprises dans la formation des adultes (1999)	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	1,2	1,0	0,6	1,0	1,1	0,5	0,6	1,1	1,3	0,8	0,8
Réserve de main-d'œuvre	2,9	3,6	3,7	1,4	4,4	2,0	4,3	8,0	1,8	3,7	3,9	1,5	6,1	1,8	6,0	4,4
Hommes	2,2	2,7	2,9	0,8	2,9	1,5	3,6	5,1	1,3	2,8	2,6	1,0	5,7	1,8	5,0	3,2
Femmes	3,7	4,5	4,4	2,0	6,0	2,5	5,0	10,9	2,3	4,6	5,2	1,9	6,4	1,8	7,1	5,6
Croissance de l'offre de main-d'œuvre	0,5	-0,3	0,0	1,0	1,4	0,3	0,0	0,5	1,1	0,7	1,6	0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,4
Hommes	0,0	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,4	-0,7	0,3	0,9	0,2	0,5	0,0	-0,5	-0,6	-0,3	0,1
Femmes	1,1	-0,4	0,3	1,5	2,1	0,3	0,7	0,6	1,4	1,2	2,8	0,5	0,4	0,0	0,3	0,7
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi en équivalent plein temps	24,4	13,6	23,5	30,7	32,1	19,5	27,4	29,2	30,3	32,7	23,4	18,7	6,9	9,5	23,2	24,4
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (tranche d'âge 15-24 ans)	5,7	0,8	3,1	10,0	12,3	8,0	6,5	9,1	7,8	2,6	8,2	11,2	1,3	0,6	3,6	6,5
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (tranche d'âge 25-64 ans)	19,4	7,8	13,8	34,3	31,9	16,1	21,9	31,8	28,8	18,5	13,7	15,2	4,4	3,3	13,4	19,5
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (tranche d'âge 55-64 ans)	18,4	14,3	17,3	30,7	36,1	8,6	34,4	24,2	19,5	25,9	19,4	20,6	0,6	5,2	17,4	19,6
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (niveau d'études élevé)	4,2	2,4	2,4	6,3	11,0	4,9	7,6	8,6	10,5	6,3	2,1	3,4	1,0	0,2	3,3	4,5
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (niveau d'études moyen)	17,7	5,4	8,6	25,6	21,4	13,1	20,5	18,3	18,8	10,7	12,7	8,6	8,3	5,6	9,4	12,3
Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi (niveau d'études peu élevé)	20,6	15,7	18,2	25,6	31,6	13,4	27,6	29,0	23,5	25,8	15,6	19,8	12,2	11,6	8,2	22,8

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (tranche d'âge 16-24 ans) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	6
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (tranche d'âge 25-54 ans) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	15
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (tranche d'âge 55-64 ans) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	23
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (niveau d'études élevé) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	18
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (niveau d'études moyen) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	14
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (niveau d'études peu élevé) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	17
Ségrégation professionnelle entre les sexes	25,3	28,3	26,9	21,8	25,2	26,3	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,7	29,4	27,8	26,4	25,1
Ségrégation sectorielle entre les sexes	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	17,7
Personnes âgées dépendantes*	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	:
Écarts sur le marché du travail pour les catégories défavorisées	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Taux d'imposition implicite du travail salarié	43,4	40,0	39,8	36,2	30,3	42,5	26,7	40,7	30,9	30,6	39,3	34,2	43,4	45,7	24,8	36,3

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training
from year n to year n+1

1999 (year)	2000 (year)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
	WORK	61	42	48	33	46	42	46	39	45	44	30	:	35	62	:	:
	EDUC_TRAI	3	6	5	12	1	3	3	2	2	13	3	:	10	0	:	:
	NON_EMPLOYE	36	52	48	56	53	55	51	59	53	43	67	:	55	38	:	:
WORK	WORK			80		75	79	76	74	82		81	:		91	:	:
	EDUC_TRAI	--	--	0	--	1	1	0	0	0	--	4	:	--	1	:	:
	NON_EMPLOYE			19		24	20	24	26	18		15	:		9	:	:
EDUC_TRAI	WORK	:	:				:	:	:	:			:			:	:
	EDUC_TRAI	:	:				:	:	:	:			:			:	:
	NON_EMPLOYE	:	:				:	:	:	:			:			:	:
NON_EMPLOYE	WORK	45	27	26	13	30	25	29	24	21	25	17	:	21	39	:	:
	EDUC_TRAI	2	7	5	11	1	4	5	2	2	16	2	:	7	0	:	:
	NON_EMPLOYE	53	66	68	76	69	72	66	74	76	59	81	:	72	61	:	:

Source: European Community Household Panel (ECHP),
Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
TOTAL	DECILE1	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	:	6	7	:	6
	DECILE2	7	7	7	7	5	7	7	7	6	7	5	:	7	7	:	7
	DECILE3	7	7	7	8	5	7	7	7	6	7	6	:	7	7	:	8
	DECILE4_10	51	46	51	59	39	47	51	46	41	48	39	:	54	52	:	55
	NON-EMPLOYED	28	35	29	19	45	33	28	35	41	32	44	:	25	27	:	24
DECILE1	DECILE1	63	59	55	46	34	53	44	54	60	38	59	:	52	48	:	56
	DECILE2	13	9	12	25	12	14	12	19	13	20	11	:	18	12	:	13
	DECILE3	8	4	5	3	8	5	6	4	4	7	4	:	3	7	:	6
	DECILE4_10	2	4	4	4	7	5	6	4	6	8	4	:	6	13	:	5
	NON-EMPLOYED	13	24	24	21	39	23	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20
DECILE2	DECILE1	5	9	11	3	15	11	12	10	12	10	11	:	7	18	:	10
	DECILE2	60	53	55	45	36	48	36	44	45	32	44	:	52	46	:	54
	DECILE3	17	15	11	23	15	16	15	20	20	19	16	:	21	15	:	15
	DECILE4_10	12	18	13	12	19	14	18	14	11	16	19	:	11	16	:	10
	NON-EMPLOYED	6	5	9	17	15	11	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11
DECILE3	DECILE1	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	:	1	1	:	3
	DECILE2	11	17	11	6	10	12	16	11	16	9	13	:	6	24	:	16
	DECILE3	61	49	55	49	25	45	47	42	45	32	38	:	57	42	:	47
	DECILE4_10	19	24	23	31	50	32	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27
	NON-EMPLOYED	8	8	9	10	14	8	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7
DECILE4+	DECILE1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	:	0	1	:	1
	DECILE2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	:	1	1	:	1
	DECILE3	1	3	2	2	5	3	4	3	3	3	5	:	2	4	:	3
	DECILE4_10	93	92	92	92	88	91	90	91	92	90	89	:	95	89	:	92
	NON-EMPLOYED	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	:	3	5	:	4
NON_EMPLOYED	DECILE1	6	5	6	9	5	5	7	5	3	5	3	:	6	5	:	4
	DECILE2	3	3	4	6	4	4	7	4	3	7	2	:	6	3	:	3
	DECILE3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	4	1	:	3	2	:	3
	DECILE4_10	6	4	5	10	5	5	7	5	3	7	3	:	7	9	:	6
	NON-EMPLOYED	83	87	82	71	84	84	76	83	89	77	91	:	79	81	:	84

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

(NdT: Légende des tableaux précédents)

Transitions into employment and training	Transitions vers l'emploi et la formation
	Transitions des chômeurs vers l'emploi et la formation de l'année n à l'année n+1
	Année n
	Année n+1
	emploi
	Éducation-formation
	Sans emploi
	Source: Panel communautaire des ménages (PCM), Eurostat
	Notes: Classe d'âge: 17-65 ans en l'an 2000 et chômeurs en 1998 Classification fondée sur la situation au regard de l'emploi telle que définie par l'OIT et la situation principale au regard de l'emploi telle que définie par la personne interrogée La catégorie "Emploi" inclut : - les personnes travaillant pour un employeur en tant que salarié - les travailleurs indépendants - les travailleurs familiaux non rémunérés La catégorie "Sans emploi" inclut : - les personnes classées comme "chômeurs", "inactifs" ou "travailleurs découragés" selon l'OIT La catégorie "Éducation-formation" inclut: - les personnes travaillant pour un employeur dans le cadre d'un apprentissage rémunéré ou d'une formation relevant d'un programme spécial - les personnes suivant des études ou une formation

Transitions by pay level	Transitions en fonction du niveau de rémunération
	Transitions entre le non emploi et l'emploi ainsi qu'à l'intérieur de l'emploi en fonction du niveau de rémunération (gains mensuels bruts) de l'année n à l'année n+1
	Année n
	Année n+1
	Décile
	Sans emploi
	Source: Panel communautaire des ménages (PCM), Eurostat
	Notes: Classe d'âge 15-65 ans Classification fondée sur la situation au regard de l'emploi telle que définie par l'OIT et les gains mensuels bruts Sans emploi = situation des « chômeurs », « inactifs » et « travailleurs découragés », tels que définis par l'OIT : signifie qu'aucune donnée n'est disponible ou que la taille de l'échantillon est inférieure à 20

SOURCES ET DÉFINITIONS

Les données utilisées dans ce rapport proviennent essentiellement de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). Certaines sont aussi tirées des plans d'action nationaux pour l'emploi.

Les principales sources de données d'Eurostat sont les suivantes :

- l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT),
- la série de données trimestrielles sur la main-d'œuvre (QLFD),
- la série européenne harmonisée sur le chômage et
- le panel communautaire des ménages (PCM).

L'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) est l'enquête harmonisée sur l'évolution du marché du travail menée dans l'UE.

Certains États membres fournissent les résultats trimestriels d'une enquête continue, d'autres réalisent une unique enquête annuelle au printemps. Les données trimestrielles d'Eurostat sur la main-d'œuvre (QLFD) constituent une série harmonisée de statistiques trimestrielles sur l'emploi fondées sur l'EFT et, le cas échéant, des sources nationales. Elles se décomposent en deux ensembles de données sur : 1) la population, l'emploi, et le chômage, ventilées par sexe et âge et essentiellement fondées sur les résultats de l'EFT et 2) l'emploi par activité économique et la situation au regard de l'emploi (essentiellement fondées sur les données relatives à l'emploi du système SEC 95 des comptes nationaux), ultérieurement ventilées par sexe et en fonction de certaines caractéristiques de l'emploi.

Le panel communautaire des ménages (PCM) est une enquête annuelle longitudinale réalisée sur un panel représentatif de ménages, qui a été lancée en 1994 et couvre les conditions de vie, la situation au regard de l'emploi, la santé, l'éducation et les revenus.

Au moment de la publication du présent rapport, les données disponibles concernaient la période 1994-2000.

Cette enquête repose sur un questionnaire harmonisé d'Eurostat qui est adapté par les instituts nationaux.

Indicateurs clés

Taux de chômage

Définition : Nombre total de chômeurs par rapport à la population active totale (ventilation par sexe)

Source : Série harmonisée sur le chômage d'Eurostat

Taux d'emploi

Définition : Taux d'emploi total (tranche d'âge des 15-64 ans), ventilation par sexe et pour les travailleurs âgés (55-64 ans). Personnes ayant un emploi par rapport à la population totale de la même classe d'âge.

Source : Données trimestrielles d'Eurostat sur la main-d'œuvre (QLFD)²⁶

Transitions en fonction du niveau de rémunération

Définition : Transitions entre le non emploi et l'emploi ainsi qu'à l'intérieur de l'emploi en fonction du niveau de rémunération (gains mensuels bruts) de l'année n à l'année n+1²⁷

Source: Panel communautaire des ménages (PCM), Eurostat.

Croissance de la productivité du travail

Définition : Croissance du PIB par membre de la population ayant un emploi et par heure travaillée

Source : SEC 95, DG ECFIN

Transitions en fonction de la situation au regard de l'emploi

Définition : Transitions entre l'emploi, le chômage et l'inactivité de l'année n à l'année n+1

Source: PCM, Eurostat

Taux de chômage de longue durée

Définition : Population totale de chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) par rapport à la population active totale (ventilation par sexe)

Source: QLFD, Eurostat

Actions préventives

Définition : Proportion de jeunes/d'adultes se retrouvant au chômage au cours du mois X, toujours au chômage au cours du mois X+6/12 et n'ayant bénéficié d'aucune mesure intensive de conseil et d'aide à la recherche d'emploi. Catégorie PMT 1 [valeur cible 0% = conformité totale] (ventilation par sexe).

Source : Données nationales

Nouveau départ (a)

Définition : Proportion de jeunes /d'adultes se retrouvant au chômage au cours du mois X, toujours au chômage au cours du mois X+6/12, auxquels aucun nouveau départ n'a été proposé sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle. Catégories PMT 2-7 [valeur cible 0% = conformité totale] (ventilation par sexe).

Source : Données nationales

²⁶ Les QLFD sont des estimations comparables fondées sur l'enquête sur les forces de travail et le SEC-95.

²⁷ Les niveaux de rémunération montrés sont les déciles 1, 2, 3 et 4 à 10. Le non emploi fait référence à la situation des « chômeurs », « inactifs » et « travailleurs découragés », tels que définis par l'OIT.

Nouveau départ (b)

Définition : Proportion de jeunes /d'adultes se retrouvant au chômage au cours du mois X, toujours au chômage au cours du mois X+6/12, auxquels aucun nouveau départ n'a été proposé sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle. Catégories PMT 1-7 [valeur cible 0% = conformité totale] (ventilation par sexe).

Source : Données nationales

Mesures d'activation en faveur des chômeurs de longue durée

Définition : Nombre de chômeurs inscrits de longue durée participant à une mesure active (formation, reconversion, expérience professionnelle ou toute autre mesure propre à favoriser l'insertion professionnelle) par rapport à la somme des participants chômeurs de longue durée et des chômeurs inscrits de longue durée (moyennes annuelles). Ventilation par type de mesure et par sexe. Catégories PMT 2-7.

Source : Données nationales (à moyen terme, base de données PMT)

Suivi des participants à une mesure active

Définition:

1. Taux d'entrée dans l'emploi des participants à une mesure PMT (3 ou 6 mois après leur participation à cette mesure)
2. Taux de retour vers le chômage des participants à une mesure PMT (3 ou 6 mois après leur participation à cette mesure)

Source : Données nationales

Créations d'entreprise

Définition : Taux brut de création d'entreprises en tant que pourcentage du nombre total d'entreprises en activité

Source : Statistiques sur la structure des entreprises (SSE), Eurostat

Croissance de l'emploi

Définition : Évolution annuelle du nombre total de personnes ayant un emploi, croissance globale et par principaux secteurs (ventilation par sexe)

Source: QLFD, Eurostat

Taux de survie des entreprises nouvellement créées

Définition : Entreprises nouvellement créées au cours de l'année n qui sont encore en activité lors de l'année n+3

Source : Statistiques sur la structure des entreprises (SSE), Eurostat

Diversité des types de contrat et des modalités de travail

Définition : Nombre total de salariés sous contrat à temps partiel et/ou à durée déterminée plus nombre total de travailleurs indépendants en tant que pourcentage des personnes ayant un emploi. Salariés ayant un emploi atypique (temps partiel et/ou à durée déterminée) en tant que pourcentage du nombre total de salariés (ventilation par contrats à temps partiel, contrats à durée déterminée, contrats à temps partiel et à durée déterminée, par raison, par sexe). Nombre total de travailleurs indépendants en pourcentage de la population totale ayant un emploi (ventilation par travail à temps partiel, par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Transitions par type de contrat

Définition : Transitions entre le non emploi et l'emploi ainsi qu'à l'intérieur de l'emploi en fonction du type de contrat de l'année n à l'année n+1²⁸.

Source: PCM, Eurostat

Tendances en matière d'accidents du travail

Définition : Évolution du taux d'incidence, défini comme le nombre d'accidents au travail pour 100 000 personnes ayant un emploi

Source : Statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT), Eurostat

²⁸ Par type de contrat, on entend les contrats permanents, à durée déterminée et de formation (apprentissage rémunéré par exemple) et le travail indépendant.

Tendances en matière de maladies professionnelles

Définition : Tendances en matière de maladies professionnelles

Source : Statistiques européennes des maladies professionnelles (SEMP), Eurostat

Transparence des offres d'emploi

Définition : Proportion des offres d'emploi diffusées par les services publics de l'emploi des États membres pouvant être consultées sur une plateforme commune par les demandeurs d'emploi dans toute l'UE

Source : Données nationales

Niveau d'études des jeunes de 22 ans

Définition : Pourcentage des jeunes de 22 ans ayant au moins terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau CITE 3). La catégorie des 20-24 ans est utilisée pour un indicateur de substitution (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Participation à l'éducation et à la formation

Définition : Participation à l'éducation et la formation (25-64 ans), taux global et par classe d'âge, situation au regard de l'emploi et niveau d'éducation (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Investissement dans les ressources humaines

Définition : Dépenses publiques totales consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB²⁹

Source : Questionnaire commun UNESCO/OCDE/Eurostat.

Participation à la formation professionnelle continue

Définition : Proportion de salariés participant à une action de formation professionnelle continue (ventilation par sexe)

Source: CVTS, Eurostat

Taux d'activité

Définition : Proportion de personnes ayant un emploi et de chômeurs dans la population totale en âge de travailler (15 - 64 ans) (ventilation par sexe).

Source: QLFD, Eurostat

Age moyen de sortie du marché du travail

Définition : Age moyen auquel les travailleurs quittent le marché de l'emploi, fondé sur un modèle de probabilité prenant en compte l'évolution relative des taux d'activité d'une année à l'autre à un âge précis (ventilation par sexe).

Source : EFT, Eurostat et DG EMPL

Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi

Définition : Différence, en points de pourcentage, entre les taux d'emploi des hommes et des femmes

Source: QLFD, Eurostat

Écart hommes/femmes dans le domaine du chômage

Définition : Différence, en points de pourcentage, entre les taux de chômage féminin et masculin

Source : Série harmonisée sur le chômage d'Eurostat

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Définition : Différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes et des femmes, exprimée en tant que pourcentage des gains horaires bruts moyens des hommes (pour les personnes ayant un emploi rémunéré d'au moins 15 heures). Ventilation entre secteurs privé et public.

Source: PCM, Eurostat

²⁹ La structure démographique doit être prise en compte dans l'analyse.

Impact sur l'emploi de la condition de parent

Définition : Différence, en points de pourcentage, entre le taux d'emploi des personnes sans enfant et celui des personnes ayant un enfant âgé d'au plus 6 ans, ventilée par sexe (classe d'âge 20-50 ans)

Source: EFT, Eurostat

Garde d'enfants

Définition : Proportion d'enfants gardés (en dehors de la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Ventilation suivante : avant l'accès au système préscolaire non obligatoire (0-3 ans), enfants dans le système préscolaire non obligatoire ou équivalent (3-6 ans), enfants dans l'enseignement primaire obligatoire (6-12 ans)³⁰.

Source : Données nationales (tant que les données SRCV-UE ne seront pas disponibles)

Jeunes quittant l'école prématurément

Définition : Proportion de la population des 18-24 ans ayant au mieux achevé le cycle inférieur de l'enseignement secondaire (CITE niveau 2) et ne poursuivant ni études ni formation (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées

Définition : Différence entre les taux de chômage des catégories défavorisées (conformément aux définitions nationales) et le taux de chômage global, en points de pourcentage (ventilation par sexe).

Source : Données nationales

Écart entre les taux de chômage des ressortissants de l'UE et des pays tiers

Définition : Écart entre les taux de chômage des ressortissants de l'UE et des pays tiers, en points de pourcentage (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Travailleurs pauvres

Définition : Pourcentage de travailleurs pauvres au sein de la population active, calculé séparément pour les travailleurs salariés et indépendants (ventilation par sexe).

La catégorie des travailleurs pauvres (la pauvreté sur le marché du travail) est définie comme le pourcentage de personnes classées comme « ayant un emploi » (salarié ou indépendant) conformément à la définition de la situation la plus fréquente au regard de l'emploi (situation déclarée pour plus de la moitié des mois durant lesquels des informations sur le calendrier d'activités sont disponibles), dont le revenu disponible équivalent du ménage est inférieur à 60% du revenu équivalent médian national.

Source: PCM, Eurostat

Trappe à chômage

Définition : Taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail, compte tenu de l'effet combiné de l'augmentation de l'imposition et de la suppression des prestations sociales entraîné par l'acceptation d'un emploi. Calculé comme le rapport d'évolution du revenu brut moins le revenu net lié à l'emploi moins le revenu net non lié à l'emploi divisé par l'évolution du revenu brut pour une personne passant du chômage à un emploi rémunéré à 67% du SOM, mesuré lors du premier mois de chômage.

Source : OCDE-Commission

Imposition des bas salaires

Définition : Poids de la fiscalité sur le coût de la main-d'œuvre : l'impôt sur le revenu plus les cotisations sociales des salariés et des employeurs, dont les impôts sur la masse salariale, moins les prestations en espèces, divisé par le coût de main-d'œuvre pour une personne seule gagnant 67% du SOM

Source : OCDE-Commission

³⁰

L'âge auquel l'enfant commence l'enseignement préscolaire ou primaire peut varier d'un pays à l'autre.

Disparités régionales - coefficients de variation

Définition : Écart type de l'emploi (du chômage) divisé par la moyenne nationale pondérée (classe d'âge 15-64 ans) (NUTS II).

Source: EFT

Indicateurs contextuels

Croissance du PIB

Définition : Moyenne annuelle de la croissance du PIB

Source : SEC 95, DG ECFIN

Taux d'emploi par tranche d'âge

Personnes ayant un emploi, dans les tranches d'âge 15 à 24 ans, 25 à 54 ans et 20 à 64 ans, par rapport à la population totale dans la même tranche d'âge (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Taux d'emploi en équivalent plein temps

Définition : Nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre annuel moyen d'heures travaillées dans les emplois à plein temps, calculé en tant que part de la population totale dans la tranche d'âge des 15-64 ans

Source: EFT, Eurostat

Satisfaction professionnelle

Définition : Satisfaction apportée par le type de travail exercé dans l'emploi actuellement occupé, exprimée sous forme de moyenne sur une échelle de 1 à 6

Source: PCM, Eurostat

Coûts salariaux unitaires réels

Définition : Augmentation de la rémunération totale par salarié corrigée pour tenir compte de la productivité du travail et du déflateur du PIB

Source : SEC 95, DG ECFIN

Productivité du travail

Définition : Production annuelle totale divisée par le nombre de personnes ayant un emploi et d'heures travaillées (PIB en SPA par personne ayant un emploi/heure travaillée pour l'UE 15)

Source : SEC 95, DG ECFIN

Transitions vers l'emploi et la formation

Définition : Transitions des chômeurs vers l'emploi et la formation de l'année n à l'année n+1

Source: EFT, Eurostat

Flux d'entrée dans le chômage de longue durée

Définition : Proportion de jeunes /d'adultes devenant chômeurs au cours du mois X et toujours au chômage au cours du mois X+6/12 après une période ininterrompue sans emploi

Source : Données nationales

Taux de chômage des jeunes

Définition : Nombre total de jeunes chômeurs (15-24 ans) par rapport à la population totale de la même tranche d'âge (ventilation par sexe)

Source : Série harmonisée sur le chômage d'Eurostat

Dépenses consacrées aux PMT

Définition : Dépenses consacrées aux politiques actives/passives du marché du travail en tant que % du PIB

Source : Base de données PMT d'Eurostat

Emploi dans les jeunes entreprises

Définition : Nombre de salariés des entreprises nouvellement créées (durant l'année n) et des entreprises ayant survécu (créées au cours des années n-3, n-2 et n-1) par rapport à l'ensemble des salariés de toutes les entreprises en activité (au cours de l'année n)

Source: SSE, Eurostat

Taux d'emploi dans les services

Définition : Nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans occupant un emploi dans le secteur des services (emploi principal) en pourcentage de la population de la même tranche d'âge (ventilation par sexe).

Source: QLFD, Eurostat

Temps de travail

Définition:

1. Nombre hebdomadaire moyen d'heures habituellement travaillées dans la semaine, défini comme la somme des heures travaillées par les salariés à temps plein divisée par le nombre de salariés à temps plein (ventilation par sexe).
2. Tendances du temps de travail annuel moyen effectif par personne ayant un emploi (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Heures supplémentaires

Définition : Nombre de salariés dont le temps de travail dépasse le nombre d'heures habituellement travaillées du fait des heures supplémentaires effectuées, en tant que % de la totalité des salariés (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Nombre d'offres d'emploi par chômeur

Définition : Tendances dans un État membre du rapport entre le nombre total d'offres d'emploi et le nombre total de chômeurs (rapport o /c)

Source : Données nationales (Enquête sur les vacances d'emploi à compter de 2004)

Recours à l'informatique

Définition : Proportion de la main-d'œuvre ayant recours à l'informatique au domicile et/ou sur le lieu de travail à des fins professionnelles

Source: Enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi (2002)

Investissements des entreprises dans la formation des adultes

Définition : Investissement des entreprises dans la formation professionnelle continue (FPC) par rapport aux coûts de la main-d'œuvre

Source: CVTS, Eurostat

Réserve de main-d'œuvre

Définition: Inactifs souhaitant travailler en tant que pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans), en fonction de la principale raison motivant l'inactivité (ventilation par sexe).

Source: EFT, Eurostat

Croissance de l'offre de main-d'œuvre

Définition : Évolution annuelle de l'offre de main-d'œuvre (comprenant les personnes ayant un emploi et les chômeurs en âge de travailler, soit âgés de 15 à 64 ans) (ventilation par sexe).

Source: QLFD, Eurostat

Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi en équivalent plein temps

Définition : Différence, en points de pourcentage, entre les taux d'emploi des hommes et des femmes mesurés en équivalent plein temps

Source: EFT, Eurostat

Écart hommes/femmes dans le domaine de l'emploi, par classe d'âge et niveau d'études

Définition : Différence, en points de pourcentage, entre les taux d'emploi des hommes et des femmes, par classe d'âge (15-24, 25-54 et 55-64 ans) et niveau d'études (inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement supérieur, conformément à la classification CITE)

Source: EFT, Eurostat

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (ventilations et correction)

Définition:

1. Écart de rémunération ventilé par classe d'âge et niveau d'études (différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes et des femmes, exprimée en tant que pourcentage des gains horaires bruts moyens des hommes (pour les personnes ayant un emploi rémunéré d'au moins 15 heures).
2. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, corrigé pour tenir compte du secteur, de la profession et de l'âge

Source: PCM, Eurostat

Ségrégation entre les sexes

Définition:

1. Ségrégation professionnelle entre les sexes, calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque profession; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification CITEP).
2. Ségrégation sectorielle entre les sexes, calculée comme la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et de celui des hommes dans chaque secteur; ces différences sont ajoutées pour établir le déséquilibre total hommes/femmes, en tant que proportion de l'emploi total (classification NACE).

Source: EFT, Eurostat

Personnes âgées dépendantes

Définition : Personnes dépendantes de sexe masculin et féminin âgées de plus de 75 ans par rapport à la population totale des femmes et des hommes âgés de plus de 75 ans. Ventilation selon les critères suivants : résidant dans une institution spécialisée, bénéficiant d'une aide (non familiale) à domicile, prises en charge par la famille.

Source : Données nationales

Écarts sur le marché du travail pour les catégories défavorisées

Définition : Écarts sur le marché du travail (en matière d'emploi, de chômage et d'inactivité) enregistrés pour les catégories défavorisées (personnes handicapées, minorités ethniques, personnes peu qualifiées, parents isolés, etc.), conformément aux définitions nationales

Source : Données nationales

Taux d'imposition implicite du travail salarié

Définition : Ensemble des prélèvements sur le travail salarié (impôts sur le revenu des personnes plus cotisations sociales des salariés et des employeurs et impôts sur la masse salariale) divisé par la rémunération totale des salariés plus les impôts sur la masse salariale

Source: Commission

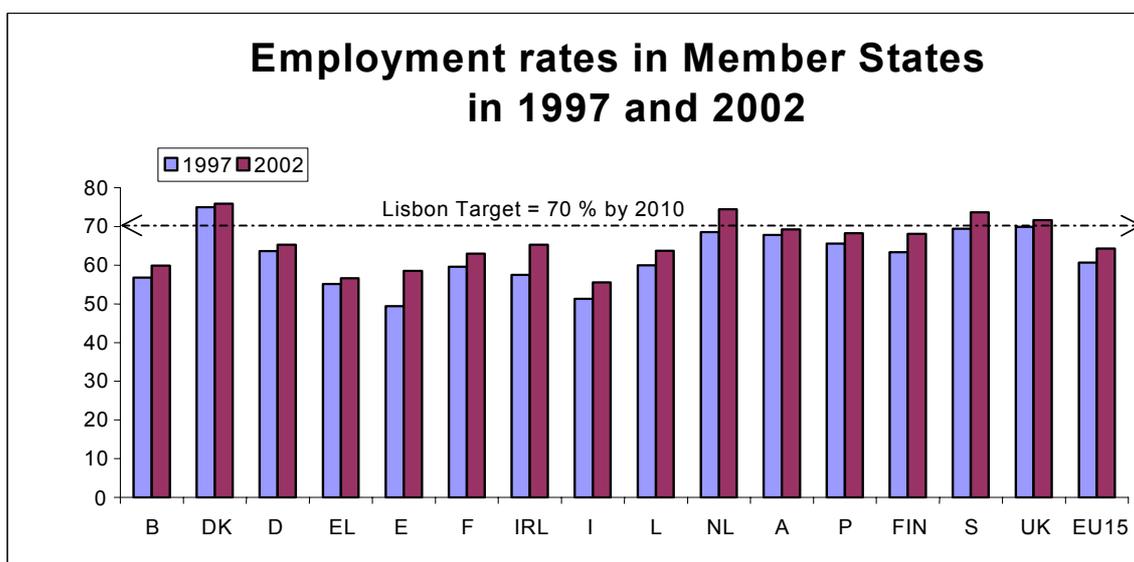
ANNEXE 2: PROGRES ENREGISTRES DANS LA REALISATION DES OBJECTIFS

LES OBJECTIFS DE LISBONNE ET DE STOCKHOLM CONCERNANT LES TAUX D'EMPLOI:

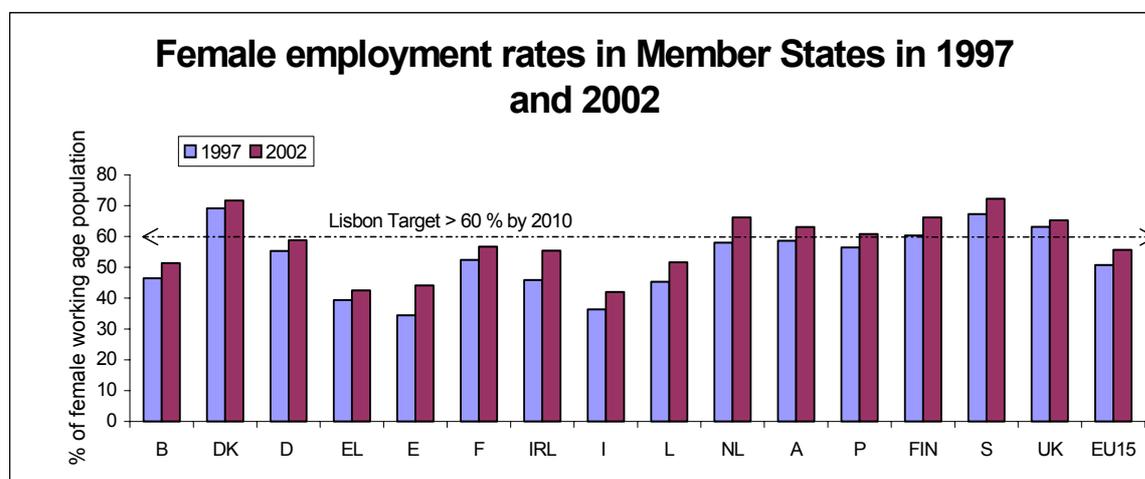
Les politiques contribuent à la réalisation dans l'UE des résultats moyens suivants:

- un taux d'emploi global de 67 % en 2005 et de 70 % en 2010;
- un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010;
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010.

Tous les objectifs nationaux doivent être en phase avec les résultats souhaités au niveau communautaire et tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays.

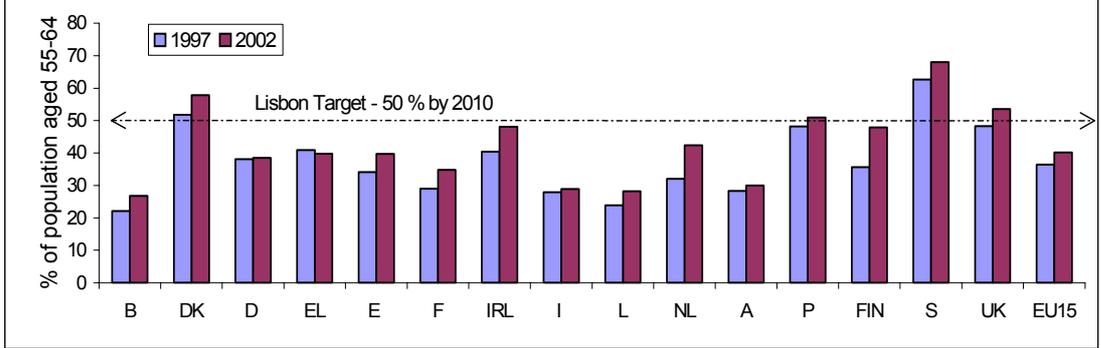


Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Employment rates of older workers (55-64) in Member States in 1997 and 2002



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Objectifs nationaux dans le domaine de l'emploi

ÉTATS MEMBRES	OBJECTIFS NATIONAUX			
	TOTAL	FEMMES	TRAVAILLEURS ÂGÉS	AUTRES OBJECTIFS/REMARQUES
Objectifs de l'UE	70% en 2010 67% en 2005	60% en 2010 57% en 2005	50% en 2010	
Autriche		65% d'ici 2005		Aucun autre objectif fixé puisque ceux de Lisbonne et de Stockholm sont presque atteints (sauf pour les travailleurs âgés)
Belgique	Pour la croissance de l'emploi, objectif de 200 000 nouveaux emplois d'ici 2007 (taux d'emploi : environ 65%)			Les régions ont fixé leurs propres objectifs en matière d'emploi.
Danemark	Pour la croissance de l'emploi, objectif de 60 000 nouveaux emplois d'ici 2010 (taux d'emploi en résultant : environ 75 %)			Tous les objectifs de Lisbonne/Stockholm sont déjà atteints.
France	65 % d'ici 2006 (+2% par rapport à 2002)	60% d'ici 2006 +3% par rapport à 2002	40% d'ici 2006 (+5% par rapport à 2002)	
Finlande	Pour la croissance de l'emploi, objectif de 100 000 nouveaux emplois d'ici 2007 cohérent avec celui visant à atteindre un taux d'emploi de 75% en 2010			Aucun autre objectif fixé (ceux de Lisbonne/Stockholm sont près d'être atteints et l'objectif concernant les femmes est déjà dépassé)
Allemagne				
Grèce	Pour la croissance de l'emploi, objectif de 300 000 nouveaux emplois d'ici 2008 (taux d'emploi en résultant : 62%)	50 % d'ici 2008		Le taux d'emploi des jeunes doit atteindre 35% en 2008. D'ici 2008, le taux de chômage global devrait être réduit à 6% et celui des femmes à 8%.
Italie	58,5 % (2005)	46% (2005)	40 % (2005)	Les taux d'emploi de 2005 ne sont que des prévisions.
Irlande				Aucun objectif fixé
Luxembourg				Aucun objectif fixé

Pays-Bas		65 % (2010)		Les objectifs de Lisbonne/Stockholm sont déjà atteints (sauf pour les travailleurs âgés). Objectif pour les minorités ethniques (54% en 2005). Le taux de chômage des jeunes ne doit pas dépasser le double du taux moyen (2010).
Portugal	67 % (2005)	60 % (2010)	50% (2010)	Les objectifs correspondent à l'engagement du gouvernement d'au moins maintenir les taux d'emploi à leur niveau actuel.
Espagne				Aucun objectif fixé
Suède	80 % (2004) (+ 2% par rapport à 2002)			Les objectifs de Lisbonne/Stockholm sont déjà atteints. L'objectif de 2004 correspond à la tranche d'âge des 20-64 ans.
Royaume-Uni		70% pour les parents isolés (2010)		Les objectifs de Lisbonne/Stockholm sont déjà atteints.

LIGNE DIRECTRICE SPÉCIFIQUE 1 : ACTIVATION ET PRÉVENTION

Les États membres veillent à ce que:

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le 6ème mois de chômage pour les jeunes, et avant le 12ème mois de chômage pour les adultes sous forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle, d'un emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi;
- d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une mesure active sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser leur insertion professionnelle, avec pour objectif de parvenir à la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés.

Les informations présentées ne concernent que les États membres ayant fourni des indicateurs dans leur PAN.

Indicateurs de prévention selon la nouvelle définition³¹

	Non respect: Jeunes chômeurs			Non respect : Chômeurs adultes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
AT	82,2	82,1	82,2	81,8	84,3	82,9
IE			59,6			49,0
LUX	18,4	26,4	22,0	45,5	47,4	46,4
SW	3,1	2,1	2,6	19,6	15,0	17,4
UK			0			0

³¹ Proportion de jeunes/d'adultes devenant chômeurs au cours du mois X, toujours au chômage au cours du mois X+6/12 et auxquels aucun nouveau départ n'a été proposé, par exemple sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une expérience professionnelle ou d'un emploi. Ventilation par sexe.

Indicateurs de prévention selon l'ancienne définition³²

	Non respect Jeunes chômeurs			Non respect Chômeurs adultes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BE	26,2	24,6	25,4	45,1	46,6	45,9
DK	76,0	75,0	76,0	57,0	43,0	50,0
DE	-	17,5	16,2	-	19,9	18,4
ES	50,8	47,2	49,0	65,6	56,6	61,1
FR	15,8	12,3	14,0	16,7	14,4	15,5
NL			0			78,0
PT	14,0	12,4	13,0	15,4	14,2	14,7
FIN	9,1	10,3	9,6	5,9	6,4	6,1

³²

Proportion de jeunes/d'adultes devenant chômeurs au cours du mois X, toujours au chômage au cours du mois X+6/12 et n'ayant pas commencé de plan d'action individuel (comprenant un éventail d'actions dont une évaluation individualisée des besoins et une aide en matière de recherche d'emploi). Ventilation par sexe.

Taux d'activation pour les chômeurs de longue durée (2002)³³

	Activation CLD ³⁴		
	H	F	T
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE			
Jeunes	43	45	43
Adultes	24	24	24
FR			
Jeunes			36
Adultes			42
IE			32
LUX			
Jeunes	95	91	93
Adultes	68	68	68
NL			
AT	13	17	14
FIN			25
SW	54	45	50
UK			47

³³ Chômeur de longue durée, défini comme une personne inscrite au chômage depuis 6 mois pour les jeunes et depuis 12 mois pour les adultes.

³⁴ Nombre de participants à une mesure active (formations, expériences professionnelles ou toute autre mesure favorisant l'insertion professionnelle) qui sont inscrits comme chômeurs de longue durée par rapport au nombre de chômeurs de longue durée (%)

LIGNE DIRECTRICE SPÉCIFIQUE 3 : CAPACITÉ D'ADAPTATION

Les politiques viseront en particulier à réduire considérablement l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Objectifs nationaux concernant les accidents au travail:

UK	<i>Tous les objectifs doivent être atteints en 2009/2010 (référence 1999/2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Réduction de 10% du taux d'incidence des accidents mortels.• Réduction de 20% du taux d'incidence des maladies professionnelles.• Réduction de 30% du nombre de jours de travail perdus à cause des accidents et maladies liés à l'environnement de travail.
DK	<i>Objectifs pour 2005 (référence 2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Réduction de 15% du nombre des accidents graves du travail.• Réduction de 10% des emplois extrêmement répétitifs.• Réduction de 15% des tâches nécessitant de lever, tirer ou pousser.• Réduction de 5% des personnes souffrant de problèmes psychosociaux.
FR	<i>Objectifs pour 2006.</i> <ul style="list-style-type: none">• Réduction globale de 15% des accidents du travail.• Réduction de 20% des accidents du travail dans les secteurs à hauts risques.• Réduction de 20% des accidents routiers du travail.• Réduction de 20% du nombre de travailleurs exposés au bruit.
EL	<i>Objectifs pour 2008.</i> <ul style="list-style-type: none">• Réduction globale de 20% des accidents du travail.• Réduction de 25% des accidents du travail dans les secteurs à hauts risques.
PT	<i>Pas de date butoir.</i> <ul style="list-style-type: none">• Réduction de 40% du taux d'incidence des accidents du travail.

Les autres États membres n'ont pas présenté d'objectifs dans leur plan d'action national. Aucune donnée comparable n'est disponible à l'échelon de l'UE.

D'ici l'an 2005, dans toute l'Union européenne, les demandeurs d'emploi devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emploi diffusées par les services pour l'emploi des États membres.

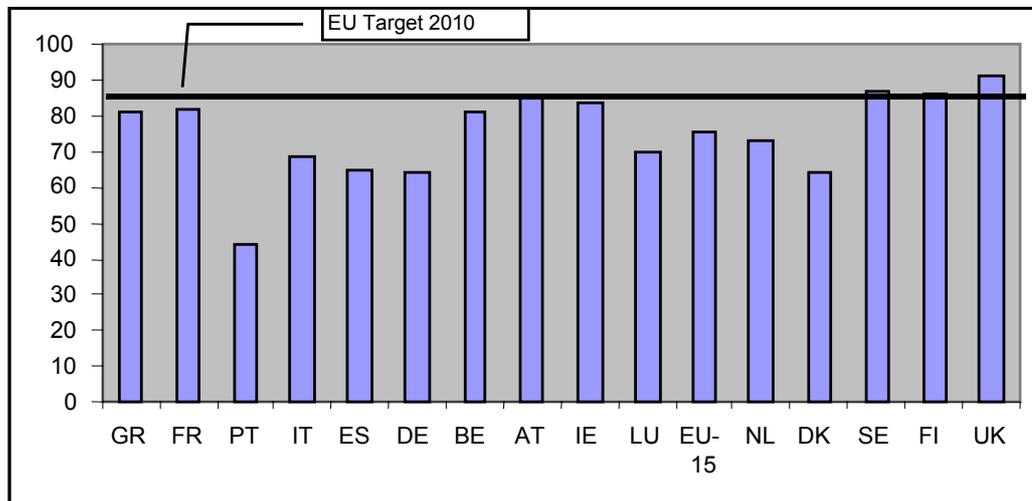
Tous les États membres s'engagent à atteindre cet objectif dans leur plan d'action national.

LIGNE DIRECTRICE SPÉCIFIQUE 4: CAPITAL HUMAIN

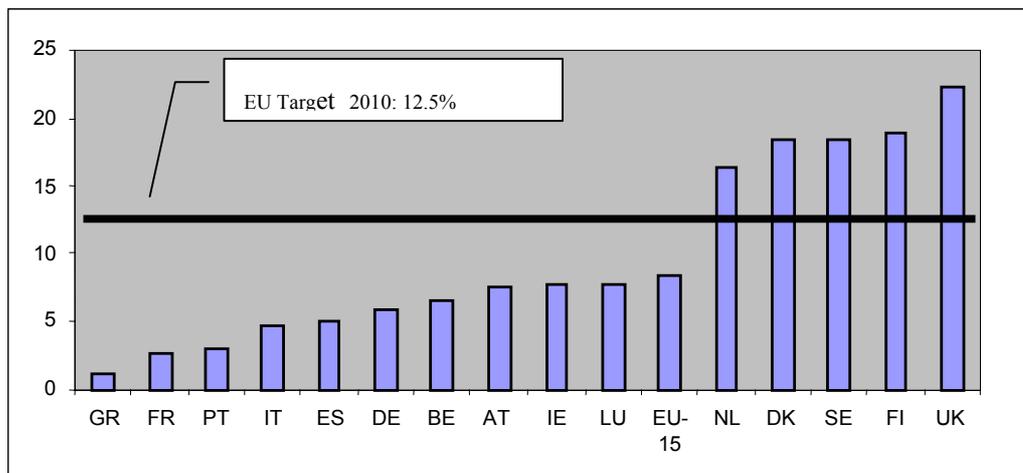
Dans le respect des priorités nationales, les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, les résultats suivants:

- la proportion de personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur devrait atteindre au moins 85 % dans l'Union européenne;
- le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie devrait atteindre au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.

Pourcentage de personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur. La classe d'âge des 20-24 ans est utilisée pour un indicateur de substitution (2002).



Pourcentage de la population adulte en âge de travailler participant à l'éducation et la formation (2002)



LIGNE DIRECTRICE 5 : OBJECTIFS DE BARCELONE CONCERNANT LE VIEILLISSEMENT ACTIF ET L'ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Les politiques auront pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une augmentation de 5 ans, au niveau communautaire, de l'âge effectif moyen de départ en retraite (estimé à 59,9 ans en 2001³⁵). À cet égard, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer. Tout objectif national devrait correspondre aux résultats souhaités au niveau communautaire et devrait tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays.

Age moyen de départ en retraite:

	2001	2002 ³⁶	Différence: total
BE	56,8	58,5	1,7
DK	61,6	60,9	-0,7
DE	60,6	60,7	0,1
GR	59,4	62,6	3,2
ES	60,4	61,5	1,1
FR	58,1	58,8	0,7
IE	62,8	62,4	-0,4
IT	59,8	59,9	0,1
LU	56,8	59,3	2,5
NL	60,9	62,2	1,3
AT	59,2	59,3	0,1
PT	61,8	62,9	1,1
FI	61,4	60,5	-0,9
SE	61,7	63,2	1,5
UK	62	62,3	0,3
EU 15	60,4	60,8	0,4

Objectifs nationaux concernant l'âge moyen de départ en retraite:

France: Augmenter de **1,5 an** l'âge moyen de départ en retraite et accroître de 5 points de pourcentage le taux d'emploi des travailleurs âgés d'ici 2008.

Finlande: Augmenter de **2-3 ans** l'âge moyen de départ en retraite **d'ici 2010**.

Portugal: Maintenir en 2006 l'âge moyen actuel de départ en retraite, qui est de 62 ans.

³⁵ Ultérieurement porté à 60,5 ans

³⁶ Chiffres provisoires

LIGNE DIRECTRICE 6 : ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

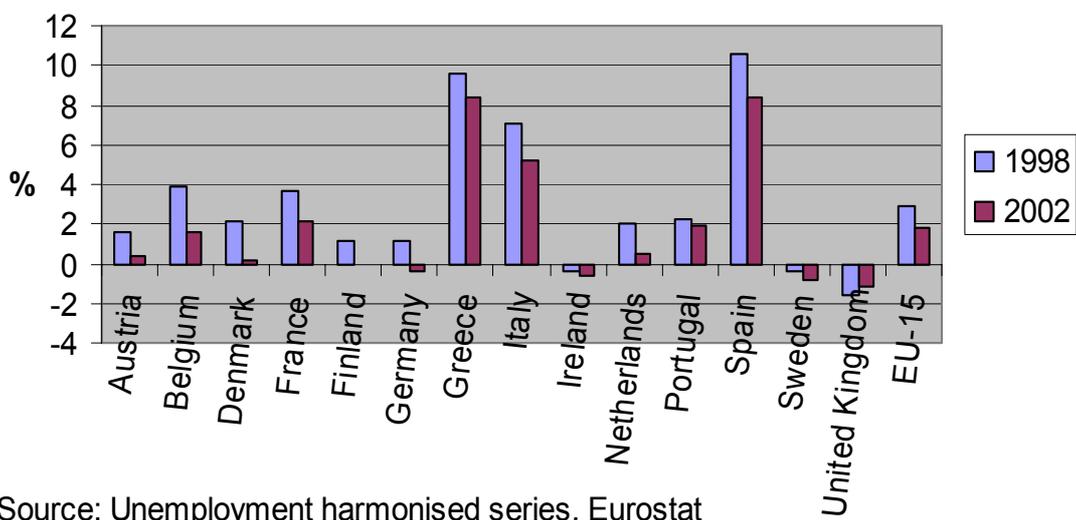
Grâce à une approche intégrée combinant la prise en compte de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, les États membres encourageront la participation des femmes sur le marché du travail et parviendront à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi³⁷, de taux de chômage et de rémunérations.

ÉTATS MEMBRES	ÉCART HOMMES/FEMMES DANS LE DOMAINE DU CHOMAGE		
	SITUATION ACTUELLE ET OBJECTIFS NATIONAUX		
% (année 2002)	Écart hommes/femmes	OBJECTIFS NATIONAUX	
Objectif de l'UE	<i>Réduction substantielle de l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes en 2010</i>		
Autriche	0,4		
Belgique	1,6		
Danemark	0,2		
France	2,1	Diminuer de 5% le chômage féminin de longue durée	
Finlande	0		
Allemagne	-0,4		
Grèce	8,4	Abaisser le taux de chômage des femmes à moins de 10% d'ici 2006 et à 8% en 2008	
Italie	5,2		
Irlande	-0,6		
Luxembourg	1,8		
Pays-Bas	0,5		
Portugal	1,9	Réduire d'un tiers l'écart hommes/femmes en 2005/2006.	
Espagne	8,4		
Suède	-0,8		
Royaume-Uni	-1,1		
EU-15	1,8		

³⁷

Voir graphique 2

Unemployment gender gap 1998-2002

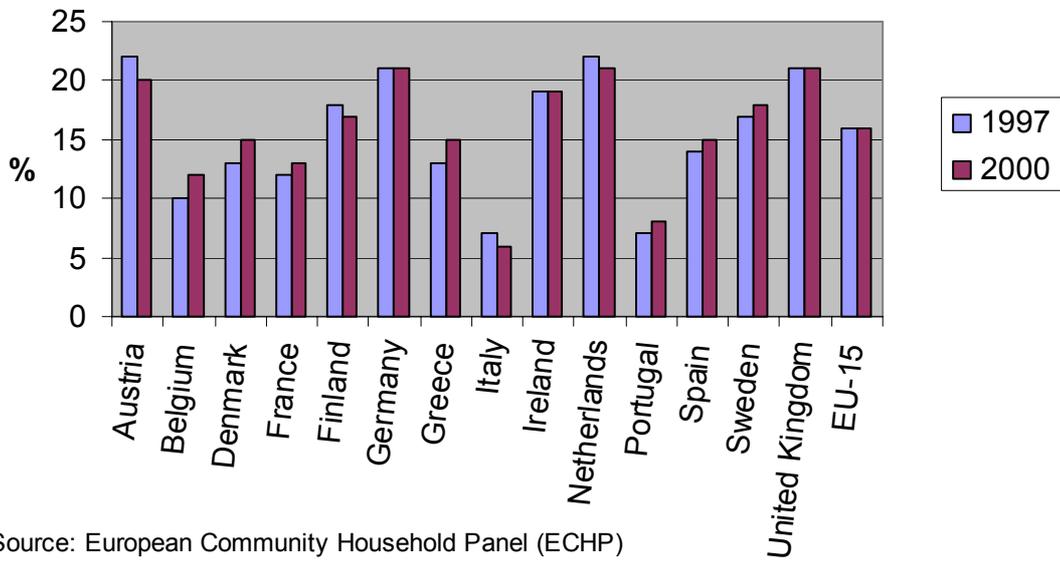


Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

ÉTATS MEMBRES	ECART DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ³⁸			
	SITUATION ACTUELLE ET OBJECTIFS NATIONAUX			
% (année 2002)	TOTAL	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC	OBJECTIFS NATIONAUX
Objectif de l'UE	<i>Réduction substantielle de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en 2010</i>			
Autriche	20	24	14	
Belgique	12	15	-	
Danemark	15	16	13	
France	13	-	-	Réduire d'un tiers l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur la période 2003 - 2010
Finlande	17	15	25	
Allemagne	21	24	20	
Grèce	15	22	9	
Italie	6	15	0	
Irlande	19	23	15	
Luxembourg	-	-	-	
Pays-Bas	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Espagne	15	23	3	
Suède	18	16	18	
Royaume-Uni	21	26	18	
EU-15	16	22	11	

³⁸ Différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes et des femmes, exprimée en tant que pourcentage des gains horaires bruts moyens des hommes (pour les personnes ayant un emploi rémunéré d'au moins 15 heures).

Gender pay gap 1997-2000



Source: European Community Household Panel (ECHP)

OBJECTIFS NATIONAUX DANS LE DOMAINE DE LA GARDE D'ENFANTS

Les États membres devraient éliminer les facteurs décourageant la participation des femmes sur le marché du travail et s'efforcer, en tenant compte de la demande en matière de services de garde d'enfants et de la structure de l'offre au niveau national d'accueillir au moins 90 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans, d'ici à 2010.

Pays:	Derniers résultats : enfants de moins de 3 ans	Derniers résultats : enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire	Objectif national
Objectif de l'UE	33% en 2010	90% en 2010	
Autriche	<p><i>Moins de 3 ans</i></p> <p><u>Centre institutionnel de garde d'enfants (KTH)</u></p> <p>2002: 8,8% ; 2001: 7,81%</p> <p>(61,6% pour les enfants de 3 ans)</p>	<p><i>De 3 à 6 ans</i></p> <p><u>Centre institutionnel de garde d'enfants (KTH)</u></p> <p>2002: 81,6% ;2001: 78,43%</p>	-
Belgique	<p><i>Moins de 3 ans</i></p> <p><u>Belgique</u></p> <p>2002: 28,3% ; 2001: 28,0%</p> <p><u>Flandre</u></p> <p>2002: 32,0%; 2001: 31 ,4%</p> <p><u>Wallonie</u></p> <p>2002: 23,8%; 2001: 23,8%</p>	<p><i>De 3 à 6 ans</i></p> <p><u>Belgique, Flandre et Wallonie</u></p> <p>2002: 100%</p> <p>2001: 100%</p>	Flandre: 10 000 nouvelles places dans les services de garde d'enfants sur la période 2000-2004; 1 400 nouvelles places de garderie destinées aux enfants après leur journée d'école seront créées en 2003 et 2004

Allemagne	<p><i>Moins de 3 ans</i></p> <p><u>1998:</u></p> <p>Allemagne 7,0% - anciens Länder 2,8%; nouveaux Länder 36,3%</p>	<p><i>De 3 à 6 ans et demi</i></p> <p><u>1998:</u></p> <p>Allemagne 89.5%</p> <p>- anciens Länder 86,8%; - nouveaux Länder 111,8%</p>	
Danemark	<p><i>De 6 mois à 2 ans</i></p> <p><u>Structures de garde. Clubs pour les enfants d'âge scolaire, etc.</u></p> <p>2002: 68% ;2001: 67%; 2000: 66%</p>	<p><i>De 3 à 5 ans</i></p> <p><u>Structures de garde. Clubs pour les enfants d'âge scolaire, etc.</u></p> <p>2002: 94%; 2001: 93%; 2000: 93%</p>	-
Espagne	<p><u>Enfants scolarisés</u></p> <p><i>Moins de 2 ans:</i> 11%</p> <p><i>3 ans:</i> 92,9%</p>	<p><u>Enfants scolarisés</u></p> <p><i>De 4 à 5 ans:</i> 100%</p>	
Finlande	<p><i>Moins de 2 ans (2001)</i></p> <p><u>Ensemble des structures de garde:</u> 26,1%</p> <p>- centres de garde 11,6%</p> <p>- structures familiales 11,7%</p> <p>- autres solutions payantes 1,3%</p> <p>-autres solutions gratuites 1,5%</p>	<p><i>De 3 à 6 ans (2001)</i></p> <p><u>Ensemble des structures de garde:</u> 61.3%</p> <p>- centres de garde 43,5%; structures familiales 15,4%; - autres solutions payantes 1,1% - autres solutions gratuites 1,3%</p> <p><u>Structures de garde pour l'après-midi:</u> 10.6%</p> <p>- solutions payantes 4,8%; solutions gratuites 0,6%</p> <p>- pas de solution de garde (?) 5,2%</p>	-

France	<u>2001:</u> Crèches collectives: 6,7% (moins de 3 ans) Crèches parentales: 1,4% (moins de 3 ans) Crèches familiales: 1,3% (moins de 6 ans) Jardins d'enfants: 0,3% (de 2 à 6 ans) Halte garderies: 1,6% (moins de 6 ans) Assistants maternelles: 20,6%	Voir première colonne.	Accroître la couverture des structures de garde d'enfants d'ici à 2010 conformément aux objectifs de la ligne directrice.
Grèce	-	-	Accroître la couverture des structures de garde d'enfants d'ici à 2010 conformément aux objectifs de la ligne directrice
Irlande	-	<i>Enfants d'âge préscolaire</i> -73 000 familles (42,5% du nombre total de familles) comptent sur des formules non parentales de garde. -23 000 familles comptent sur des proches non rémunérés.	2003: accroître de 30% les places proposées par les services de garde d'enfants; 450 nouvelles infrastructures 2006: accroître de 50% les places proposées par les services de garde d'enfants; 800 nouvelles infrastructures
Italie	<i>Moins de 2 ans</i> Structures publiques de garde: 6,5% Autres types de services de crèche: 0,6%	<i>De 3 à 5 ans</i> École maternelle: 98%	-
Luxembourg	<i>Moins de 4 ans</i> Crèches 9,98%	<i>De 4 à 12 ans</i> Structures extra-scolaires 5,87%	

Pays-Bas	<p><i>Moins de 2 ans (2001)</i></p> <p>Crèches ou nourrices 22,5%</p>	<p><i>De 2 à 4 ans (2001)</i></p> <p>Jardins d'enfants, crèches et nourrices 82,5%</p> <p>- jardins d'enfants 60%</p> <p>- crèches ou nourrices 22,5%</p> <p><i>De 4 à 12 ans (2001)</i></p> <p>Garderie après la journée d'école ou pendant les vacances 7%</p>	
Portugal	<p><i>Moins de 3 ans</i></p> <p><u>Garde des enfants d'âge préscolaire</u></p> <p>2002: 16,3%</p> <p>2001: 16,0% 2000: 14,6%</p>	-	<p>2006: 20% des besoins de garde couverts pour les enfants de moins de 3 ans</p> <p>2010: 90% des besoins en matière d'enseignement préscolaire couverts pour les enfants de 3 à 5 ans</p>
Suède	<p><i>De 1 à 3 ans</i></p> <p><u>Total des structures préscolaires et des crèches:</u></p> <p>Publiques: 61,2%</p> <p>Privées: 11,8%</p> <p><u>Préscolaires:</u></p> <p>Publiques: 54%</p> <p>Privées: 11%</p> <p><u>Crèches:</u></p> <p>Publiques: 7,2%</p> <p>Privées: 0,8%</p>	<p><i>De 4 à 5 ans</i></p> <p><u>Total des structures préscolaires et des crèches:</u></p> <p>Publiques: 76,7% ; Privées: 14,8%</p> <p><u>Préscolaires:</u></p> <p>Publiques: 69% ; Privées: 14%</p> <p><u>Crèches:</u></p> <p>Publiques: 7,7% ; Privées: 0,8%</p> <p><i>De 6 à 9 ans</i></p> <p><u>Total des structures extra-scolaires et des garderies:</u></p> <p>Publiques: 68,5%; Privées 6,1%</p> <p><u>Structures extra-scolaires:</u></p> <p>Publiques: 67% ; Privées: 6%</p> <p><u>Garderies:</u> Publiques: 1,5%; Privées: 0,1%</p>	-

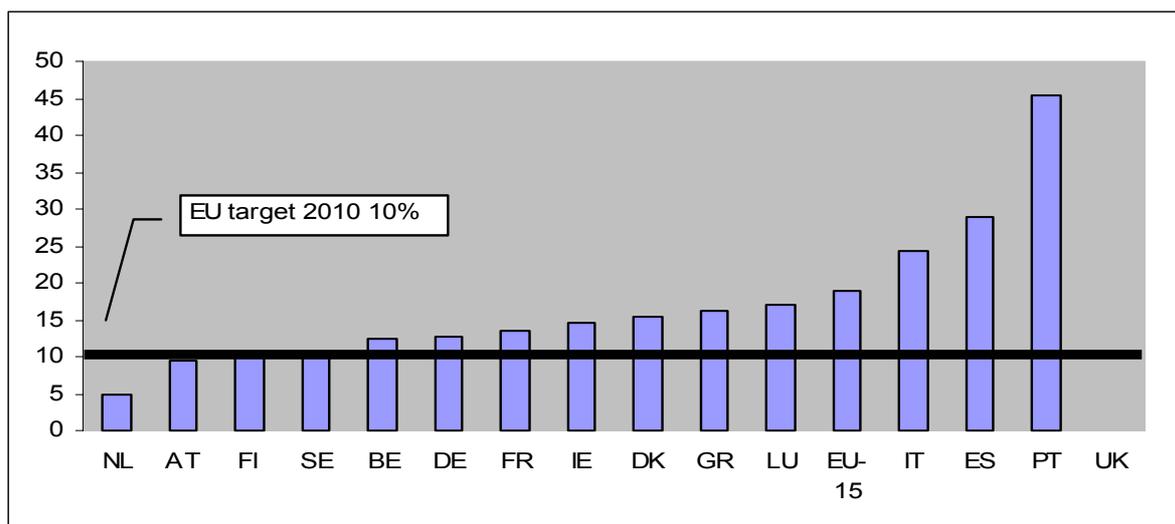
RU	<p><i>Moins de 2 ans</i></p> <p>Structures formelles et informelles 27,6%</p>	<p><i>De 3 à 4 ans</i></p> <p>Structures formelles et informelles 58,1%</p> <p>Uniquement formelles 29,4%</p> <p>Uniquement informelles 8,9% ; Uniquement structures familiales 3,6%</p> <p><i>De 5 à 14 ans</i></p> <p>Structures formelles et informelles 23%; Uniquement formelles 10,8%</p> <p>Uniquement informelles 46.9%; Uniquement structures familiales 19,3%</p>	<p>2004: au total 1,6 millions de places dans les services de garde d'enfants ; école maternelle pour tous les enfants de 3 ans</p> <p>2006: Création de 250 000 places supplémentaires</p>
----	---	---	---

LIGNE DIRECTRICE 7 : CATÉGORIES DÉFAVORISÉES

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- une proportion de jeunes quittant prématurément l'école de 10 % au maximum en moyenne dans l'UE;
- une réduction significative dans chaque État membre des écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées, conformément aux objectifs et aux définitions établis au niveau national;
- une diminution significative dans chaque État membre des disparités en matière de chômage entre les ressortissants de pays tiers et les ressortissants d'États membres, conformément aux éventuels objectifs nationaux.

Proportion de jeunes quittant l'école prématurément – soit la proportion de la population des 18-24 ans ayant au mieux achevé le cycle inférieur de l'enseignement secondaire (CITE niveau 2) et ne poursuivant ni études ni formation (2002)



ÉTATS MEMBRES	OBJECTIFS NATIONAUX			
	Jeunes quittant l'école prématurément	Migrants et minorités ethniques	Personnes handicapées	Autres catégories ou objectifs
Objectifs de l'UE	Max 10% en 2010			
Autriche				
Belgique				
Danemark		3,5% des fonctionnaires devraient être des immigrants ou descendants de personnes venant de pays n'appartenant pas à l'Europe de l'ouest et à l'Amérique du nord.		
France	Le nombre de jeunes quittant l'école prématurément devrait être réduit de 10 000 en 5 ans	90% du groupe cible des immigrants devraient signer un contrat d'intégration d'ici à 2005		<p>Accroître chaque année de 2% le taux de retour sur le marché du travail des chômeurs de longue durée</p> <p>Conseils personnalisés à tous les demandeurs d'emploi durant le premier mois de leur inscription au chômage sur la période 2003 - 2005</p> <p>Diminuer le taux de chômage des bénéficiaires du RMI pendant la période 2003 - 2005</p>
Finlande				
Allemagne				
Grèce				Réduction de la proportion d'individus confrontés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, après transferts sociaux, au niveau moyen de l'UE d'ici à 2007

Italie				
Irlande		Fréquentation par tous les enfants des gens du voyage de l'école primaire et augmentation à 95% en 2004 de leur taux de passage à l'enseignement post-primaire	Taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public égal à 3%	Éradication du chômage de longue durée dès que la conjoncture le permettra, mais de toute façon au plus tard en 2007
Luxembourg				
Pays-Bas	Réduire le nombre de jeunes quittant l'école prématurément de 30% en 2006 et de 50% en 2010	Taux d'emploi des minorités ethniques de 54% en 2005		
Portugal	Ramener la proportion de jeunes quittant l'école prématurément parmi les 18-24 ans à 35% en 2006 et à 25% en 2010		Participation de 13 000 personnes handicapées à des actions de formation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle en 2004	Participation de 50 000 personnes aux programmes liés au marché social de l'emploi en 2004
Espagne				

LIGNE DIRECTRICE SPÉCIFIQUE 8: RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT

Les politiques auront pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux d'imposition marginaux effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays.

Taux marginal d'imposition effectif³⁹:

	2000	2001	2002
AT	:	74.8	72.0
BE	:	88.8	91.3
DE	:	87.9	88.4
DK	:	91.2	90.7
ES	:	81.3	81.7
EU-15	:	:	:
FI	:	80.6	83.4
FR	:	86.8	84.0
GR	:	79.4	80.8
IE	:	72.6	73.4
IT	:	59.6	59.9
LU	:	87.6	86.7
NL	:	85.2	84.8
PT	:	87.7	87.0
SE	:	87.3	87.1
UK	:	70.4	70.3

Source: OECD-Commission

³⁹ Taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail, compte tenu de l'effet combiné de l'augmentation de l'imposition et de la suppression des prestations sociales entraîné par l'acceptation d'un emploi. Les calculs tiennent compte des effets combinés des prélèvements et des prestations sociales sur le revenu d'une personne passant du chômage à l'emploi. Cet indicateur constitue l'un des indicateurs structurels définis (voir la longue liste d'indicateurs).

Poids de la fiscalité sur le coût de la main-d'œuvre⁴⁰:

	1998	1999	2000	2001	2002
AT	41.5	41.6	40.1	39.7	39.9
BE	51.1	51.0	49.9	49.1	48.9
DE	47.5	47.0	46.5	45.5	45.9
DK	40.4	41.3	41.2	40.6	40.4
ES	35.1	32.6	32.8	33.4	33.9
EU15	40.3	39.1	38.6	37.7	37.8
FI	44.0	42.6	42.4	41.0	40.4
FR	42.5	40.3	39.6	38.4	37.8
GR	35.1	34.3	34.3	34.3	34.3
IE	23.4	21.5	18.1	17.3	16.6
IT	44.4	44.1	43.3	42.8	42.7
LU	28.9	29.5	30.4	28.8	27.3
NL	39.2	40.2	40.6	36.8	37.2
PT	30.7	30.2	30.4	29.5	29.5
SE	49.3	48.7	47.9	46.8	45.9
UK	28.5	25.8	25.3	24.5	24.7

⁴⁰ Impôt sur le revenu plus les cotisations sociales des salariés et des employeurs, dont les impôts sur la masse salariale, moins les prestations en espèces, divisé par le coût de main-d'œuvre pour une personne seule gagnant 67% du SOM.

LIGNE DIRECTRICE SPÉCIFIQUE 10: DISPARITÉS RÉGIONALES

Bien que n'étant pas spécifiquement requis au titre des lignes directrices, certains États membres ont en outre défini un objectif pour la réduction des disparités régionales.

EL	<ul style="list-style-type: none">• Un indicateur de disparités régionales (dont la définition n'est pas fournie) devrait passer de son niveau actuel de 9,6% à 7% en 2008 (actuellement, 11,4% pour l'Union des quinze).• Aucune région de la Grèce ne devrait enregistrer en 2008 un PIB par habitant inférieur à 65% de la moyenne de l'UE.• Les taux de chômage régionaux ne devraient pas dépasser de plus de 3 points de pourcentage la moyenne nationale.
FR	<ul style="list-style-type: none">• Pour 85 zones urbaines défavorisées:<ul style="list-style-type: none">▪ Réduction d'un tiers du nombre de demandeurs d'emploi en 2008.▪ Abaissement des taux de chômage au niveau de ceux des agglomérations voisines.• Pour les départements d'outre mer (DOM):<ul style="list-style-type: none">▪ Développement du commerce plus intense qu'en métropole.▪ Réduction des disparités dans le domaine du chômage.
UK	<ul style="list-style-type: none">• Pour les 30 districts locaux enregistrant les taux d'emploi les plus faibles: rapprocher ces taux du taux d'emploi global du RU.